

aporte al debate laboral

23

## ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

### ¿DENUNCIAR O SUFRIR EN SILENCIO?

Análisis de denuncias

85 AÑOS DT



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO





**ACOSO SEXUAL EN EL  
TRABAJO**  
**¿DENUNCIAR O SUFRIR  
EN SILENCIO?**

Análisis de denuncias

**Celina Carrasco Oñate**  
**Patricia Vega López**



## **Agradecimientos:**

Agradecemos especialmente a Nazim Fabián Abilón, alumno en práctica, egresado de la carrera de Sociología de la Universidad de Chile, por su valiosa colaboración en el análisis estadístico, en la revisión bibliográfica y por sus comentarios a este estudio.

Además agradecemos a Georgie Claire Letelier, Jefa de Unidad de Defensa de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, abogada de la Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo, por su información y entrega oportuna de los Informes de Fiscalización de denuncias de acoso sexual que fueron la base del estudio.

También contamos con los comentarios de Julia Medel, socióloga del Centro de Estudios de la Mujer, investigadora del Proyecto Araucaria, y con el aporte de documentos traducidos por Kelsea M. McDonough, estudiante de intercambio del Programa Universitario TUFTS/Universidad de Chile, cooperante voluntaria en prácticas de investigación en el marco del Proyecto Araucaria del Centro de Estudios de la Mujer.



#### ADVERTENCIA:

Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por usar el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan a hombres y mujeres.



## **INDICE**

<b>PRESENTACIÓN</b>	11
<b>INTRODUCCIÓN</b>	13
Propósitos y pertinencia del estudio	16
<b>I. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>	19
Acoso sexual en el trabajo	25
<b>II. LAS PRINCIPALES AFECTADAS</b>	30
Violencia intrafamiliar versus violencia en el trabajo	31
Cómo se enfrenta el acoso sexual	33
<b>III. LA LEY 20.005 DE ACOSO SEXUAL</b>	36
Algunas cifras de acoso sexual en Chile	40
Las denuncias: mayoritariamente de mujeres	42
Acoso sexual ambiental	47
Acoso sexual por chantaje	48
<b>IV. MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL</b>	53
Medidas de resguardo o de protección	55
Medidas de resguardo según tamaño de la empresa	60
Acoso sexual según sector ocupacional	63
Función o puesto de trabajo	63

<b>V. IMPACTOS DEL ACOSO SEXUAL</b>	68
Acoso sexual y pérdida del empleo	69
Acoso sexual y salud	71
<b>VI. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL</b>	75
Análisis de los resultados	76
La exploración de testigos	78
Situación laboral de las denunciantes	80
Las respuestas ante el acoso	82
Las sanciones aplicadas	83
<b>VII. SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS</b>	87
Algunas conclusiones y recomendaciones	90
<b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA</b>	93
<b>ANEXO</b>	98

## **PRESENTACIÓN**

En el marco de los avances sustantivos que ha tenido la protección y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país en los últimos años, especialmente a partir de la implementación de la Nueva Justicia Laboral, creímos pertinente y muy necesario evaluar el impacto de la ley sobre acoso sexual promulgada el año 2005.

Tras sus cuatro años de vigencia, nos pareció fundamental contar con un diagnóstico y una evaluación de esta ley, con el fin de conocer, con antecedentes fundados, si ha sido eficiente y si sus objetivos de indagar y sancionar las conductas de acoso sexual se han cumplido.

El acoso sexual en el trabajo es una manifestación de abuso de poder, habitualmente fundada en una discriminación de género –principalmente de hombres sobre mujeres–, que se ve agravada al tratarse de un vínculo de poder formal entre distintas jerarquías laborales, ocasionando perturbaciones en el clima laboral al interior de las empresas.

La Dirección del Trabajo ha tenido una especial preocupación por este problema, incluso desde antes de la vigencia de la ley. En el año 1996, el Departamento de Estudios publicó una investigación con grupos focales de fiscalizadores, dirigentes sindicales y empresarios. En 1999, otra publicación dio cuenta de lo realizado en el ámbito de la acción fiscalizadora y de la mediación, con el fin de investigar las denuncias y poner fin al comportamiento del acoso sexual.

La ley orgánica de la Dirección del Trabajo le encomienda, entre otras muchas funciones, “estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo...”. En este marco presentamos la investigación “Acoso Sexual en el Trabajo: ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias”, que pretende evaluar el funcionamiento de la ley de acoso sexual.

Específicamente analiza la información recabada a través de la indagación de las denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral recibidas por la Dirección del Trabajo durante el año 2007. Su objetivo es examinar las posibles causas de la no constatación del acoso sexual, explorar la pertinencia de las medidas de resguardo que la empresa dispone para los afectados y conocer el impacto y consecuencias de esta práctica en los trabajadores y trabajadoras afectados.

Patricia Silva Meléndez

ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

## INTRODUCCIÓN

El acoso sexual es una manifestación de abuso de poder y expresa la desigualdad en la distribución de éste entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y se ejerce sobre quienes carecen de él y se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

El acoso sexual durante mucho tiempo fue considerado como una situación “*natural*” en el mundo del trabajo, y pese a responder a una realidad universal comprobada, su abordaje y tratamiento todavía está cruzado por el predominio de valores y prejuicios profundamente arraigados en nuestra sociedad. Estas prácticas se expresan bajo formas de violencia contra las mujeres en un entorno sexista y como un abuso de poder tanto jerárquico como de género.

Este problema ha sido abordado por las organizaciones de trabajadores y de feministas de todo el mundo. El acoso sexual está incorporado en el Convenio N° 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, y es considerado como un grave incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, razón por la cual forma parte del programa de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo.

En Chile parte importante de los estudios y aproximaciones en torno al acoso sexual se han orientado a definir y clarificar el concepto y a objetivar la existencia de la figura del acoso sexual en el trabajo, esfuerzos que se han complementado con encuestas para conocer la opinión pública al respecto<sup>1</sup>.

Antes de la aprobación de la Ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, la Dirección del Trabajo, haciendo uso de sus facultades, realizó acciones de sensibilización y capacitación orientadas a los diferentes actores laborales, recibió las denuncias de acoso sexual, creó los primeros registros al respecto y especializó a fiscalizadores para abordar esta temática.

---

<sup>1</sup> Ver: Délano y Todaro; Henríquez H.; Farías P, y Gómez M. Servicio Nacional de la Mujer; Lazo P., y otros.

El presente estudio se propone conocer diferentes aspectos del acoso sexual en el ámbito laboral, a partir del análisis de los informes de fiscalización realizados durante el año 2007 por la Unidad de Defensa de los Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, entidad que se encarga de investigar las denuncias que se efectúan ante la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo, de la cual depende.

Los informes examinados permitieron un acercamiento preliminar al problema del acoso sexual, así como conocer algunos aspectos relacionados con sus manifestaciones, las personas afectadas, quiénes denuncian, las medidas de protección que aplican las empresas, entre otras dimensiones del problema. Asimismo, se pudo disponer de información acerca de las dificultades para constatar el acoso sexual, la pertinencia de las medidas de protección aplicadas por las empresas a las personas afectadas, así como las consecuencias que para éstas trae consigo este tipo de violencia en el trabajo.

El análisis de los datos plantea además algunas interrogantes dignas de investigar a futuro en relación al tema, como por ejemplo: ¿qué sucede con las trabajadoras que denuncian el acoso sexual y continúan trabajando en la empresa? Esto independientemente del resultado de la investigación de la denuncia. ¿Cómo experimentan o viven el acoso sexual las personas afectadas y qué mecanismos y recursos personales utilizan para enfrentar el acoso? ¿Cómo esta experiencia impacta en la vida familiar y laboral futura?

La muestra analizada estuvo compuesta por 154 denuncias investigadas, la gran mayoría de las cuales (96,8%) concernía a víctimas mujeres, proporción concordante con estudios efectuados en otros países que establecen que la pertenencia al género femenino es un factor de riesgo frente a situaciones de acoso sexual en el trabajo.

En los datos analizados se observa que en un alto porcentaje de denuncias (80%) el acoso sexual se da en un contexto de asimetría

de poder: en un 22,7% se refieren al empleador y un 57,8% a un superior jerárquico. Se constata, asimismo, que el acoso sexual suele ir acompañado de otras manifestaciones de violencia, como son el acoso moral, el maltrato verbal o físico y humillaciones, conductas que tienden a enmascarar el acoso sexual, haciendo aún más difícil su tipificación.

En la mayoría de los casos analizados, las jefaturas de la empresa han dado crédito y respaldado al acosador, lo cual no sólo le ha permitido mantenerse en su puesto de trabajo sino, más grave aún, continuar acosando a otras personas con total impunidad.

Entre los efectos más negativos del acoso sexual en el trabajo cabe destacar dos particularmente dramáticos por el impacto que provocan: se trata, por un lado, de la pérdida del empleo, situación que representa al 45,4% de los casos analizados, que se produce, sea por despido, por la renuncia voluntaria de la persona afectada o porque ésta hace abandono del trabajo. Y por otro, los negativos efectos que acarrea la situación de acoso sexual en la salud mental de las víctimas, quienes sufren depresión, trastornos de ansiedad y del ánimo, entre otros malestares, que derivan en largos períodos de licencias médicas.

Desde la aprobación de la Ley 20.005, las denuncias de acoso sexual han ido en aumento, a pesar de las grandes dificultades para constatarlo y las difíciles situaciones a las que están expuestas las víctimas al momento de realizar una denuncia, como la vergüenza, la exposición frente a terceras personas o que se ponga en duda su conducta, entre otros ejemplos. La información analizada confirma a la vez las dificultades que estas personas enfrentan para obtener justicia, lo que plantea la necesidad de perfeccionar los procedimientos de aplicación de la ley, de manera que efectivamente proteja al sector más vulnerable de la relación laboral.

Se desprende también del estudio que la ley por sí sola no puede resolver un problema de tanta complejidad, precisándose para ello la acción de todos los actores del mundo del trabajo. Por ejemplo, que

los sindicatos y representantes de los trabajadores otorguen prioridad al tema y lo incorporen en sus demandas, procesos de formación y en la negociación colectiva. Asimismo, es preciso una mayor disposición de parte de los empresarios para prevenir y sancionar esta conducta al interior de las empresas. Del mismo modo, es indispensable un mayor conocimiento de la legislación y de los mecanismos de protección por parte de los trabajadores, que den lugar a actitudes decididas de rechazo y denuncia de este tipo de conductas.

Actualmente, nadie duda de la importancia que para el avance de la agenda de género ha tenido la aplicación de la ley sobre el acoso sexual. Cabe señalar al respecto que si bien son las mujeres las que mayoritariamente son víctimas de estas prácticas, también afectan, aunque en menor medida, a la población masculina.

A pesar de la magnitud del problema y el impacto que trae consigo el acoso sexual en los trabajadores, aún no ha sido abordado en toda su relevancia en el ámbito laboral y continúa siendo un problema de escasa visibilidad para el conjunto de la sociedad. Frente a ello, se requieren medidas que contribuyan no sólo a posicionar el tema en la agenda pública y a sensibilizar a la población, sino también mecanismos que mejoren el contenido y la aplicación de la ley.

Los resultados obtenidos en este trabajo interpelan a todos y cada uno de los actores que intervienen en el mundo laboral, y de manera especial a las empresas, a asumir un papel más activo en la prevención del acoso sexual, asegurando ambientes de trabajo libres de este factor de riesgo psicosocial.

### **Propósitos y pertinencia del estudio**

El presente estudio cumple con el propósito de analizar la información recabada a través de la investigación de las denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral recibidas por la Dirección del Trabajo durante el año 2007, con el objeto de indagar las posibles

causas de la no constatación del acoso sexual en el trabajo, analizar la pertinencia de las medidas de resguardo que la empresa dispone para los afectados y conocer el impacto y consecuencias del acoso sexual en los trabajadores y trabajadoras acosadas.

En primer lugar, se analizaron las estadísticas de la Dirección del Trabajo (DT) sobre acoso sexual correspondientes a los años 2005, 2006 y 2007, con el objeto de contar con un panorama nacional del problema desde la entrada en vigencia de la Ley 20.005.

Enseguida, se revisaron en profundidad 154 informes de fiscalización 2007 originados a partir de las denuncias recibidas en la Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo, a partir de los cuales se construyeron las variables para el análisis. Con tal información se elaboró una base de datos en SPSS, a partir de la cual se realizó el análisis estadístico. Finalmente, se realizaron entrevistas a informantes calificados en el tema para complementar el análisis de los informes.

Los datos analizados revelan que del total de 154 denuncias recibidas durante el año 2007, la mayoría (79,9%) fueron investigadas por la DT, siendo en un 77,9% solicitadas directamente por el trabajador y un 22,1% por la empresa, procedimiento que se denomina *denuncia indirecta*.

De un total de 34 denuncias recibidas por las empresas, éstas sólo derivaron 2 casos a la Dirección del Trabajo e investigaron por su cuenta las restantes 32, enviando los correspondientes resultados a la DT dentro del plazo que estipula la ley.

El 81,4% de los casos analizados corresponde a empresas grandes y medianas, las cuales están obligadas a contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. El 18,6% restante de la muestra estuvo conformado por pequeñas empresas con menos de 10 trabajadores, que no están autorizadas a efectuar las correspondientes investigaciones de acoso sexual interpuestas por trabajadores de su empresa y deben derivarla a la Dirección del Trabajo.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener cláusulas mínimas que permitan investigar las denuncias de acoso sexual y prevenir que estas conductas se presenten o se repitan. El artículo 154 del Código del Trabajo se modificó y agregó el numeral 12 que se refiere al acoso sexual en el trabajo.

El Reglamento Interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquel se efectúa por equipos; los descansos; los diversos tipos de remuneraciones; el lugar, día y hora de pago; las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores; la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores; la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria; el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior, y

“El procedimiento a que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias de acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría del Trabajo. Código del Trabajo. DFL N°1, 2002.

## I. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una práctica de violencia sexual y de discriminación de género que trasciende la esfera doméstica y se manifiesta particularmente en el lugar de trabajo. Constituye no sólo una de las expresiones más evidentes de la distribución asimétrica y jerárquica del poder entre hombres y mujeres en la sociedad, sino a la vez un mecanismo que contribuye a reforzar la subordinación de las mujeres<sup>3</sup>.

El reconocimiento mundial de la importancia del tema queda de manifiesto en la inclusión de la problemática del acoso sexual en las agendas de trabajo de distintos organismos de las Naciones Unidas y foros internacionales, quienes han diseñado propuestas y lineamientos de acción para su abordaje y erradicación.

El marco general, al respecto, lo proporcionó la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993, que define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”. La declaración distingue tres tipos principales de violencia contra la mujer:

1. La violencia física, sexual y psicológica que ocurre en el ámbito de la familia.
2. La violencia física, sexual y psicológica que ocurre en la comunidad en general; aquí se incluye el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo y en otros ámbitos.
3. La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ésta ocurra.

---

<sup>3</sup> M. Tomei, M.L.Vega-Ruiz. La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual. *Revista latinoamericana de Derecho Social*. N° 4, Enero-Junio de 2007; pp. 147-174.

Es así como durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en 1995 en Beijing, el Comité por la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer abordó el tema del acoso sexual como una forma de discriminación basada en el sexo, así como la manifestación de violencia contra la mujer. Durante la Conferencia se ratificó además que la violencia contra las mujeres constituye un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y que menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Por su parte, en el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de Naciones Unidas, en su artículo 7, los países firmantes se obligan a establecer diversas garantías a trabajadoras y trabajadores<sup>4</sup>. En este marco general de los derechos laborales, propone los siguientes aspectos que son de interés en relación al acoso sexual: condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, lo cual debe traducirse en equidad de salarios dentro de los tipos de empleo en función del trabajo realizado y, en particular, entre las situaciones laborales de hombres y mujeres; en condiciones de vida dignas para trabajadores y trabajadoras; en iguales oportunidades para los trabajadores y trabajadoras de ser promovidos, sin otra consideración que los factores de edad y capacidad, y en garantía del descanso y el disfrute del tiempo libre.

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que cumple un rol importante en lo que se refiere a normas y recomendaciones sobre la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo, ha abordado el tema de acoso sexual como un problema de derechos humanos y como una forma

---

<sup>4</sup> El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un tratado multilateral general que reconoce derechos de segunda generación y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. A fecha de 11 de octubre de 2007, 157 Estados son parte en el Pacto. Instrumentos Universales de Derechos Humanos. UNHCR-ACNUR. Ginebra.

de discriminación contra las mujeres. El acoso sexual lo define como: “*Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo*”<sup>5</sup>.

En este contexto, las manifestaciones de acoso sexual pueden expresarse a través de insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona; contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o violencias; observaciones molestas y otras formas de hostigamiento verbal, miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, invitaciones comprometedoras y solicitudes de favores sexuales.

De acuerdo con la OIT, el acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos en tanto es una forma de discriminación. Así queda expresado en el *Convenio (núm. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, adoptado el 25 de junio de 1958, se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) “que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”<sup>6</sup>.

El acoso sexual se incluye también en el análisis de las diversas formas de violencia que afectan hoy día a los trabajadores y que se ha convertido en una amenaza permanente para la salud y seguridad de las personas. En función de ello, la OIT elaboró una serie de recomendaciones prácticas para combatir la violencia

---

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo. OIT. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. 2ª. Ed. Ginebra, 2008.

<sup>6</sup> Entrada en vigor: 15 de junio de 1960, de conformidad con el artículo 8.

y el estrés en el trabajo<sup>7</sup>, orientadas al sector servicios, muchas de las cuales son también adecuadas para los diferentes sectores económicos.

La OIT define la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, ofendida, lesionada o humillada por otra en su trabajo o como consecuencia del mismo y señala que existen diferentes tipos de violencia.

La violencia puede ser física y moral o psicológica y revestir formas tan diversas como los abusos verbales, agresiones físicas, incluido el homicidio, bullying, intimidación, mobbing o acoso moral y el acoso sexual. Por otra parte, la violencia en el lugar de trabajo puede ser interna (producirse dentro de la empresa, entre cargos directivos, supervisor y trabajadores), o externa (entre trabajadores y terceros, o entre el personal y los clientes, pacientes, estudiantes, proveedores y el público en general).

La violencia incluye una serie de comportamientos que se apartan de una conducta razonable en el lugar de trabajo y que contienen, entre otros elementos:

- un comportamiento deliberado, destinado a lesionar o agredir físicamente a una persona, y que derive en daños físicos o psicológicos;
- el abuso verbal, incluidas las palabrotas, los insultos o las expresiones irrespetuosas;
- un lenguaje corporal agresivo que exprese intimidación y desprecio;
- el acoso, incluidos el mobbing, o acoso moral o racial; el bullying o intimidación, y el acoso sexual.

---

<sup>7</sup> Proyecto repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente, OIT, Ginebra, 2003.

Por otra parte, la OIT plantea orientaciones para el análisis de la violencia en el trabajo, algunos de cuyos principios rectores son los siguientes:

- Rescatar la importancia del respeto de las diferencias culturales; aunque el estrés y la violencia en el lugar de trabajo tienen un significado universal, su percepción y comprensión pueden variar de una cultura a otra. La diferencia cultural debería tomarse en consideración y tratarse de forma adecuada a través de:
  - el uso de una terminología apropiada que refleje el lenguaje habitual de una cultura determinada;
  - poner atención especial a las formas de violencia en el lugar de trabajo que revistan particular trascendencia en un contexto cultural específico;
  - desarrollar esfuerzos para determinar y develar las situaciones de violencia que se producen en el lugar de trabajo y que resultan difíciles de detectar y de aceptar como realidad en determinados entornos laborales.
- Avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres; principalmente en el sector de servicios, tanto las mujeres como los hombres resultan afectados por el estrés y la violencia en el lugar de trabajo, aunque de diferente manera. Es posible que las mujeres estén más expuestas y experimenten mayor estrés cuando se suman las responsabilidades familiares, o son objeto del acoso sexual en el trabajo.
- Enfrentar el tema de la discriminación; el acoso sexual, el estrés y la violencia pueden estar estrechamente vinculados a la discriminación. Las actividades contra el estrés y la violencia en el lugar de trabajo también deberían estar encaminadas a la promoción del trabajo decente y del respeto mutuo, así como a combatir la discriminación en el lugar de trabajo.
- Fortalecer el diálogo social; la aplicación de políticas y programas contra el estrés y la violencia requiere de la colaboración y el diálogo entre empleadores, trabajadores y los representantes de ambos colectivos, así como con el gobierno (cuando proceda) y de la activa participación de los trabajadores afectados.
- Contar con un ambiente de trabajo saludable; el medio ambiente de trabajo debería ser saludable y seguro para todas las partes interesadas, de conformidad con el Convenio N°

155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981. Un medio ambiente saludable en el trabajo favorece la salud física y mental, así como la adaptación de la carga de trabajo y de la organización de éste a las aptitudes de los trabajadores de acuerdo a su estado de salud física y mental.

La Unión Europea desde el año 2002 cuenta con una directiva marco, que incluye los conceptos de acoso relacionado con el sexo y de acoso sexual. Señala que “el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir éstas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, son también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”<sup>8</sup>.

De acuerdo al informe Rubenstein<sup>9</sup>, encargado por la Comisión Europea a un grupo de expertos, se asume el acoso sexual como una conducta susceptible de ser sufrida por hombres y mujeres, aunque se reconoce que afecta principalmente a las mujeres. Otros efectos de este informe se manifiestan en la delimitación del problema del acoso, limita las responsabilidades de la empresa en lo que se refiere a la creación de un entorno de trabajo adecuado, plantea los recursos de naturaleza legal, sindical, etc. y surgen numerosas recomendaciones y códigos de conducta para abordar el tema de acoso sexual en el trabajo<sup>10</sup>.

Este informe distingue dos tipos de acoso sexual: el chantaje sexual o acoso de intercambio y el acoso ambiental. El chantaje

---

<sup>8</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE.

<sup>9</sup> Rubenstein, “M. La dignidad de la mujer en el mundo del trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de la Comunidad Europea”, 1987.

<sup>10</sup> La definición se ha calificado como incompleta, por no incluir el carácter de “conducta no deseada” por la víctima, que se encuentra en la legislación de muchos países.

sexual se produce cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o la continuidad del empleo, a la realización de un acto de contenido sexual. El acoso ambiental se manifiesta cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora.

### **Acoso sexual en el trabajo**

El término de acoso sexual surgió del movimiento feminista norteamericano en los años setenta, a partir de la experiencia laboral de mujeres universitarias, manifestándose como una conducta de intromisión indeseada de los hombres en la vida de las mujeres, sin plantearse aún como una conducta exclusivamente de naturaleza sexual. Se trataba fundamentalmente de ciertas prácticas y actitudes discriminatorias que infantilizaban a las mujeres en el trabajo, obstaculizando de esta manera su integración o negando su valor como profesionales<sup>11</sup>.

En los años ochenta, el tema del acoso sexual en el trabajo adquiere el carácter de delito que debe ser sancionado por la justicia, a partir del impacto que produjeron en la opinión pública juicios que contaron con una gran difusión en los medios de comunicación, particularmente en los Estados Unidos, por sus connotaciones de tipo político, sexual y racial. Por otra parte, se desarrollan numerosas investigaciones sobre el tema orientadas a conocer los aspectos psicosociales del fenómeno. En el mundo anglosajón se multiplicaron los estudios tanto de carácter teórico como empírico sobre el acoso sexual en el trabajo, así como en los recintos universitarios.

---

<sup>11</sup> Pernas, B., Román M., Olza, J. y Naredo, M. La dignidad quebrada; Las raíces del acoso sexual en el trabajo; Fundación 1º de Mayo, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO; Los libros de la Catarata, Madrid, 2000.

En Estados Unidos estos antecedentes permiten a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo definir en 1980 el acoso como acciones de tipo sexual no deseadas y establecer los siguientes criterios, que han constituido la base de las legislaciones en países que han enfrentado el tema del acoso sexual en el trabajo.

- a) Que el acceder a dichos requerimientos sea condición explícita o implícita para obtener un empleo.
- b) Que la aceptación o rechazo de tal conducta sea utilizada para decidir cuestiones laborales que afecten a la persona.
- c) Que dichas conductas interfieran injustamente en el rendimiento del trabajo de la persona a quien van dirigidas, creándole un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio.

El acoso sexual expresa la desigualdad en la distribución del poder entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, de manera práctica y simbólica. Es una manifestación del abuso que hace del poder quien lo detenta, con el fin de ejercer dominio sobre quienes carecen de él y, por ello, se encuentran en situación de menoscabo o vulnerabilidad.

Por otra parte, por efecto de la socialización de las mujeres, que fomenta actitudes más bien pasivas ante los avances de los varones, éstas por lo general carecen de las herramientas necesarias para hacer frente a situaciones de acoso sexual, no consentidas, asociándolas con manifestaciones de la atracción “natural” de los hombres hacia las mujeres.

En efecto, diversas prácticas sexistas admitidas en la cultura constituyen por lo general herramientas de control hacia las mujeres, supliendo en la actualidad al “cuidado” que hasta hace un tiempo se ejercía desde la familia, particularmente por los varones de la misma. Desde esta perspectiva, al insertarse las mujeres en el mundo del trabajo, ámbito de lo público, quedarían fuera de esta “protección” familiar y, con ello, más expuestas a conductas de

violencia masculina, fomentadas desde una cultura que las acepta como rasgos propios de la “masculinidad”.

Barbara Gutek<sup>12</sup>, al referirse al concepto “sex-role spillover” (desbordamiento del rol sexual), plantea que las expectativas basadas en la desigualdad de género se trasladan al mundo del trabajo. Entre las exigencias de la feminidad, la autora destaca la que asocia a las mujeres con la sexualidad, obligándolas a reflejarla en su forma de ser, de vestir o de comunicarse. Así, mientras a las mujeres se las refuerza como objeto de deseo, representación que se traslada al ámbito laboral, la concepción de la sexualidad masculina refuerza el papel de los hombres en la organización, asociándose con ambición y dominio.

Es así como la cultura patriarcal permite toda una serie de comportamientos y políticas no sólo sexuadas, sino claramente diferenciadas para hombres y mujeres, explicando la aparición del acoso sexual como una conducta de algún modo “aceptable” socialmente, puesto que es compatible con las normas básicas que rigen los roles sexuales y su interacción. Ello, pese a la connotación de violencia que conlleva y al hecho que tales comportamientos sean censurables y cada vez más considerado como un acto ilegal que constituye delito.

Para Pernas y col.<sup>13</sup>, la entrada masiva de las mujeres en el mercado de trabajo no es un acontecimiento neutro, porque introduce numerosos cambios y transformaciones que impactarían sobre la igualdad entre los géneros de forma muy profunda, al permitir a las mujeres autonomía económica. Estos cambios también inciden en la organización del trabajo y en las demás esferas de la vida social, obligando a replantear problemas tales como la distribución de los tiempos y de los servicios comunitarios y sociales.

---

<sup>12</sup> Citado por Pernas y Col. Op. cit. Madrid, 2000.

<sup>13</sup> Pernas y col. **La dignidad quebrada**. Op. cit. 2000.

La incorporación de la mujer al trabajo además transforma el clima laboral, su entorno y sus rituales, al introducir la dimensión sexo/género en el trabajo, en donde la cultura patriarcal le atribuye el “orden sexual” a las mujeres, donde la sexualidad ha imperado en variadas manifestaciones en el mundo del trabajo. Para las autoras, lo que merece una amplia reflexión es por qué la llegada masiva de las mujeres al mundo laboral constituye un problema, y por qué éste se expresa entre otros, en el acoso sexual.

Por otra parte, las teorías feministas elaboradas por investigadoras francesas en el tema de la violencia durante los años 1980-1990, plantean que el modelo de sociedad patriarcal, al asignarle a hombres y mujeres funciones y posiciones sociales desiguales, dio lugar a expresiones específicas de violencia en relación a las mujeres. Sin embargo, las autoras observan que en los países occidentales este sistema social se encontraría en franca regresión, ya que las mujeres han adquirido una relativa autonomía en relación a la procreación y en el plano económico gracias a la participación en el mercado del trabajo y al continuo aumento de su nivel de estudios.

Esta transición de un estado a otro engendra, según Jaspard<sup>14</sup>, numerosos nudos de tensiones y conflictos, como la adaptación a nuevas formas de vida y cambios en la relación entre los sexos, la cual se lleva a cabo a ritmos diferentes en cada grupo social. En este proceso, la violencia asume formas específicas según el contexto en el cual las mujeres viven y se desarrollan, y donde el acoso sexual sería la expresión de un tipo de violencia que se manifiesta en el ámbito del trabajo.

Para la autora, existen otros aspectos como las desigualdades sociales estructurales, las normas y actitudes culturales y el medio ambiente, que crean diversas formas de expresión de la violencia, que conllevan diversos niveles y una variedad de actos tolerados

---

<sup>14</sup> Jaspard Maryse, **Les violences contre les femmes**, Collection Repères, Ed. La Découverte, París, 2005.

o no que requieren ser denunciados. La naturaleza y la percepción de la violencia están ligadas a elementos culturales que, más allá de las relaciones sociales de sexo o de clase, son parte de las normas internalizadas por las personas, como las relacionadas con el cuerpo, la palabra o la sexualidad, y donde los actos violentos son estigmatizados en la medida que difieren de las reglas en vigor en el grupo de pertenencia.

Investigaciones realizadas en la Universidad de Michigan, EEUU<sup>15</sup>, establecieron que las mujeres que experimentaron más acoso sexual en el trabajo y discriminación de género, tenían una menor satisfacción profesional, además de una actitud negativa en relación al trabajo. La discriminación de género provoca en la trabajadora la percepción de ser menos considerada en el trabajo. Por otra parte, las mujeres que percibían que el ámbito de trabajo era mejor, y donde existían relaciones de colaboración, respeto y compañerismo, declaraban mayor satisfacción profesional y compromiso en el trabajo. Los resultados de este estudio sugieren que se puede reducir el acoso sexual y la discriminación de género a través de una mejor organización del trabajo.

Los ambientes laborales donde se toleran faltas de respeto, groserías y que en general carecen de un clima laboral amable entre los géneros, favorecen la aparición del acoso sexual. Así lo demuestra un estudio realizado en EEUU<sup>16</sup>, cuya muestra incluyó a 1.425 abogados que trabajaban en las cortes federales, un sector dominado tradicionalmente por hombres y donde el acoso aparece fuertemente relacionado con la falta de cortesía.

---

<sup>15</sup> Cortina Lilia M. University of Michigan, Wasti, S. Arzu Sabanci University “Profiles in coping: Responses to sexual harassment across persons, organizations and cultures”. *Journal of Applied Psychology*, 2005.

<sup>16</sup> Lim Sandy, Cortina Lilia M. “Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment”. University of Michigan. 2005. *Journal of Applied Psychology*; pp. 483-496.

## II. LAS PRINCIPALES AFECTADAS

Según una importante encuesta realizada en Francia, el acoso de naturaleza sexual identifica acciones tales como proposiciones de carácter sexual, exhibicionismo, exposición a imágenes pornográficas y manoseos, entre otras<sup>17</sup>, realizadas por colegas, superiores jerárquicos, clientes o usuarios, que afectan principalmente a las trabajadoras más jóvenes (4,2%) y ocurren en un clima de gran presión psicológica. En esta encuesta aparece una información importante: las situaciones de acoso sexual están muy relacionadas con la condición civil de las personas afectadas. De hecho, la mayoría de las mujeres que habían vivido situaciones de acoso sexual en el trabajo eran mujeres solas, ya sea en condición de solteras, separadas y viudas, entre las cuales un 6% había sufrido acoso y agresiones sexuales en el contexto profesional. Sin duda, el hecho que las mujeres en condición de monoparentalidad sean las más afectadas por el acoso sexual implica grados mayores de vulnerabilidad social.

De acuerdo al mencionado estudio, la profesión y el estatus del empleo, particularmente cuando es precario, inciden en el riesgo de acoso sexual, siendo éste sensiblemente mayor entre mujeres jóvenes y solteras. Establece, asimismo, que existen categorías profesionales en donde las mujeres están más expuestas a manifestaciones de acoso sexual, como es el caso de las agentes de seguro, las mujeres policías y gendarmes, entre otras. Se trata, en general, de mujeres que han incursionado en empleos tradicionalmente reservados a los hombres, situaciones que se dan también entre conductores de grúas, mantenimiento de mercancías, técnicos de audiovisual, etc. El carácter mixto del trabajo, por el contrario, es un factor que contribuye a disminuir las conductas de acoso sexual.

---

<sup>17</sup> ENVEFF: Encuesta telefónica realizada en Francia, año 2000, a una muestra de 6.970 mujeres de 20 a 59 años de edad, para indagar sobre la frecuencia de diferentes tipos de violencia interpersonales sufridas por la mujer en el marco de la pareja, familia, trabajo, lugares públicos y analizar las consecuencias de esta violencia en la salud física y mental, en la vida familiar y social, etc.

Así mismo, el estudio señala, que en algunas profesiones tradicionalmente femeninas, como enfermería, las mujeres estarían más expuestas a este tipo de comportamientos, lo que ratificaría el temor subyacente en el imaginario colectivo de las mujeres que realizan labores de cuidado y servicios, principalmente cuando desempeñan sus labores a domicilio.

Los ataques y agresiones sexuales aumentan en mujeres que trabajan en turnos de noche y en aquellas que deben vestirse de una determinada forma o utilizar uniformes en donde se exige a menudo “poner en valor” los atributos físicos. Estas mujeres, con cuya vestimenta en general se sienten incómodas han sufrido más agresiones y acoso sexual que el resto de las trabajadoras. Paradojalmente, los acosadores en este caso no suelen ser los clientes, a pesar de representar el foco de la seducción, sino quienes abusan de su poder son principalmente los superiores jerárquicos<sup>18</sup>.

Por su parte, un estudio realizado en Catalunya<sup>19</sup>, junto con coincidir respecto a los grupos de mujeres en mayor riesgo frente al acoso sexual, agrega a otros sectores de mujeres particularmente vulnerables a este tipo de violencia: aquellas con poca experiencia en el trabajo, las que cuentan con contratos de trabajo irregular, y mujeres pertenecientes a las minoría étnicas y las inmigrantes.

## **Violencia intrafamiliar versus violencia en el trabajo**

En nuestro país se llevó a cabo una interesante investigación sobre el tema de la violencia doméstica y su impacto en el desempeño laboral y

---

<sup>18</sup> Jaspard Maryse. *Les violences contre les femmes*. Collection Repères. París, 2005.

<sup>19</sup> Merino, J. y Cruzeta, Gloria. “El acoso sexual en el trabajo en Catalunya. Estudio de casos”. Gabinete de antropología, psiquiatría y psicología, GAPP. *Revista de Estudios de la violencia*. N° 7, 2009.

en el ejercicio de derechos de las mujeres trabajadoras asalariadas<sup>20</sup>, en donde se constata que las mujeres trabajadoras asalariadas que sufren situaciones de violencia doméstica ven condicionadas sus posibilidades de ascenso o promoción al interior de las empresas por varias razones y donde el asumir puestos de responsabilidad es percibido como una nueva carga en sus vidas. Así, la violencia doméstica incide transversalmente en su vida, impactando también en su desempeño o en la trayectoria laboral. La sobrecarga que les implica un ascenso es emocional y subjetiva, donde el hecho de pensar en asumir cargos de responsabilidad les genera una mayor tensión y cansancio emocional.

Por otra parte, la experiencia laboral aparece como un importante factor de valoración personal, fundamental para tomar conciencia sobre la vulneración de derechos que están implícitos en la violencia contra la mujer en la relación de pareja. Sin embargo, desde el punto de vista de los derechos laborales, las mujeres reconocen que las condicionantes de género operan como un importante obstáculo para el ejercicio de éstos.

En el mencionado estudio se constata además que cualquier tipo de violencia, sea de naturaleza física, psicológica y/o sexual que las mujeres experimenten en su vida de pareja, constituye un importante obstáculo frente a las exigencias del trabajo remunerado.

Otros estudios han identificado una relación dicotómica entre violencia en la pareja y la violencia vivida en el trabajo<sup>21</sup>. Por una parte, se observa una mayoría de mujeres que llevan una vida matrimonial y profesional relativamente estable, menos expuestas a las agresiones de algún tipo en las dos esferas y, por otra, una minoría de mujeres (3%) que acumulan violencias en el trabajo y violencias conyugales<sup>22</sup>, lo cual estaría indicando que, en comparación con

---

<sup>20</sup> “Análisis del impacto de la violencia doméstica en el trabajo asalariado de las mujeres”, Centro de Desarrollo de la Mujer. Corporación DOMOS, 2004.

<sup>21</sup> Encuesta ENVEFF, 2005, Francia.

<sup>22</sup> Brown y Millochon, 2002; citado por Jaspard Maryse; op. cit.

sus congéneres, las mujeres que viven situaciones de violencia intrafamiliar se encontrarían doblemente expuestas a este tipo de conductas en el trabajo.

## **Cómo se enfrenta el acoso sexual**

Aunque en la Unión Europea se han realizado numerosas acciones de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, los avances en esta área aún son poco significativos<sup>23</sup>. Entre las posibles causas de los lentos progresos observados, se destacan el desconocimiento y la incompreensión del concepto de acoso sexual por amplios sectores de la población, especialmente entre los hombres, aunque también entre las propias mujeres, así como la dificultad de erradicar los estereotipos que contribuyen a mantener dicho problema, obstáculos que se interponen a la denuncia y fomentan la resistencia de las empresas a afrontarlo.

Estas dificultades sugieren la necesidad de enfatizar las acciones de tipo preventivo en el abordaje del problema, por sobre la sanción del acoso sexual, y a destacar como imprescindibles la realización de campañas de sensibilización dirigidas al conjunto de la población, y de manera específica a aquellos sectores particular involucrados con el problema y su erradicación, como son los empresarios, sindicatos, trabajadores, jueces y fiscales, entre otros.

De lo anterior se deriva la necesidad de extender el impacto de estas campañas de sensibilización, de manera que se denuncie la violencia contra la mujer como un ataque a la igualdad de trato, a su dignidad, y en la que se incluyan tanto las agresiones más extremas (femicidio, por ejemplo) como otros tipos de agresiones, como el acoso sexual en el trabajo, que tiene consecuencias desastrosas en la vida profesional y la

---

<sup>23</sup> Unión Europea. Informe sobre el acoso sexual en el trabajo en la Unión Europea. Luxemburgo, 1999.

salud física y psíquica de la víctima, reduciendo su capacidad de trabajo, su autoestima y su eficiencia, representando a la vez un obstáculo para su desarrollo y para el avance hacia la igualdad de oportunidades.

De las investigaciones sobre la materia, se desprende que existe consenso respecto al escaso número de denuncias de acoso sexual, frente a la envergadura del problema tal como se presenta en la realidad. ¿Cuál es la razón por la cual las mujeres denuncian poco o nada el acoso sexual? Entre las principales razones figuraría el hecho que los resultados son desalentadores, y que por lo general una denuncia de esta naturaleza conlleva más perjuicios que beneficios, debido a las dificultades que existen para comprobar el acoso sexual y de que la víctima pueda hacer valer sus derechos y lograr que se sancione y se cumpla la ley. A lo anterior se añadiría el factor “silencio” que marca la situación de acoso, donde las víctimas, y particularmente las mujeres, se inhiben de denunciar que son objeto de acoso sexual por vergüenza y temor a ser culpabilizadas de la situación<sup>24</sup>.

Las respuestas de la mujer que es acosada van a depender de una serie de factores, como la percepción de la gravedad de los hechos, la persistencia del acosador en sus intentos, el conocimiento de la existencia de procedimientos formalizados para denunciarlos y el conocimiento y experiencia de la resolución favorable de otros casos similares. Con frecuencia, una forma utilizada por la mujer para afrontar la situación consiste en evitar al acosador, tratando de eludir tareas comunes y alejándose de los espacios en los que se puede encontrar con el sujeto.

Desde el punto de vista emocional, la mujer tiende a buscar el apoyo social y la contención emocional contando el problema a personas de su confianza. En este caso, se acude al apoyo de la familia, amistades y colegas más cercanos, buscando consejos, comprensión y apoyo emocional para enfrentar la compleja situación.

---

<sup>24</sup> Délano, Bárbara y Todaro, Rosalba. Asedio sexual en el trabajo. Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Santiago, Chile. 1993.

El enfrentamiento claro y expreso con el acosador es poco frecuente, y depende por lo general de la relación jerárquica que existe, pues resulta mucho más fácil enfrentarse a un acosador colega de trabajo, que a una jefatura o al representante de la empresa.

Los argumentos que esgrime el acosador apuntan a disminuir la gravedad de los hechos, banalizándolos o encuadrándolos en un contexto más general de comportamientos. Suele ir unido a una reinterpretación de los acontecimientos o inculcando a la mujer por sus actitudes ambiguas, poco claras o provocativas. Este último tipo de conductas es la más habitual cuando ha existido alguna relación afectiva previa entre ambos, a los que la mujer ha querido poner fin y donde la situación no es aceptada por parte del hombre<sup>25</sup>.

En la actualidad, el enfoque basado en los derechos fundamentales de las mujeres y específica en sus derechos laborales, permite ampliar el marco de intervención en el tema. Este enfoque plantea que los trabajadores deben ser reconocidos como sujetos portadores de derechos a la integridad física y psíquica; de igualdad y de no discriminación; de respeto y protección de la vida privada y pública, a la honra de su persona y su familia; a la libertad de conciencia y de religión; a la inviolabilidad de las comunicaciones; a la libertad de opinión, información y expresión; el derecho de reunión, y la libertad para el ejercicio de actividades económicas, entre otros. Todos estos derechos son reconocidos y presentan niveles distintos de protección en la Constitución chilena, tomando en cuenta que lo que se busca garantizar es, en definitiva, la dignidad humana del trabajador y trabajadora<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Moreno Jiménez, G. Hernández y Gálvez Herrer. M. "Problemas psicosociales actuales en el mundo laboral: violencia física, acoso moral y acoso sexual. [www.scribd.com/doc](http://www.scribd.com/doc).

<sup>26</sup> López, Diego. Los derechos fundamentales en el trabajo: garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan, en: **Revista Temas Laborales** N° 22. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. 2002.

### III. LA LEY 20.005 DE ACOSO SEXUAL

La lucha contra el acoso sexual se inscribe en la preocupación del gobierno y la sociedad civil por el respeto de la dignidad de las personas y por la creación de entornos laborales más seguros y libres de todo tipo de violencia.

En el país, con bastante anterioridad a la promulgación de la Ley N° 20.005, la Dirección del Trabajo ya dedicaba esfuerzos a investigar las denuncias de acoso sexual, había realizado estudios e investigaciones cualitativas para conocer la opinión y sensibilidad de los actores laborales sobre el tema, así como conocer las principales manifestaciones reconocidas como conductas de acoso sexual.

En el año 1997 se dicta la Orden de Servicio N° 8, en donde se establecen los procedimientos y criterios de fiscalización de las denuncias de acoso sexual, además de designar a los funcionarios encargados de su implementación. Esta normativa es el resultado de un trabajo conjunto entre los Departamentos de Estudios y de Fiscalización, que recoge fundamentalmente la experiencia de terreno de los fiscalizadores. Esta normativa se apoyó en la obligatoriedad de la Dirección del Trabajo de proteger al trabajador en su dignidad y derechos (Art. 1° y 19 de la Constitución Política y los que se establecen en los artículos 2°, 171 y 184 del Código del Trabajo) contando además con el marco de referencia de la resolución de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato para trabajadores y trabajadoras, que condena los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo.

En marzo del 2005 y luego de once años de tramitación en el parlamento, entró en vigencia la ley que define y sanciona el acoso sexual en el trabajo, modificando el artículo 2° y agregando un nuevo título al libro II del Código del Trabajo, denominado “De la investigación y sanción del acoso sexual” (Ley 20.005 del 18 de marzo de 2005).

La definición del acoso sexual planteada en el Código del Trabajo, Art. 2° señala que: “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

En la ley se plantea que en el acoso sexual debe existir un requerimiento, solicitud o petición de naturaleza sexual hacia la otra persona, la creación de un ambiente hostil, denigrante e intimidatorio contra la persona que es víctima del acoso.

Así, cuando el requerimiento de tipo sexual no es consentido por la persona, es que se produce el acoso sexual; es decir, es la oposición de la persona víctima de acoso la que determina la existencia del hecho y cuáles acciones de naturaleza sexual le resultan molestas, desagradables y que atentan contra su dignidad. Este requerimiento de carácter sexual debe, además, implicar una amenaza o perjuicio a la situación laboral o a las oportunidades de empleo de la persona afectada.

La ley establece una serie de exigencias a los empleadores, todas orientadas a garantizar un ambiente de trabajo de respeto mutuo entre los trabajadores, de acuerdo al Artículo N° 184 del Código del Trabajo, y atribuye un papel significativo a la prevención y a las facultades del empleador para crear un ambiente de trabajo que garantice la dignidad de las personas. Para ello, les exige incluir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, un procedimiento para tramitar denuncias de acoso sexual, las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán (Art. 153. N° 12 y Art. 211 letras A, a la E del Código del Trabajo).

Según la ley, los empleadores que tienen menos de diez trabajadores no están obligados a contar con el mencionado Reglamento Interno y, por lo tanto, no tienen la obligación de contar con normativa

interna para abordar las denuncias de acoso sexual, aunque sí están facultados para recibir las denuncias, que deben remitir de forma inmediata a la Inspección del Trabajo, para dar inicio al procedimiento de investigación.

Estas empresas, sin embargo, tienen la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo, incluido el acoso sexual, a través de diferentes recursos como, por ejemplo, el “Derecho a saber”, herramienta que informa sobre los riesgos en el lugar de trabajo y las medidas preventivas al respecto, tal como lo señala el Art. 21 del Decreto Supremo N° 40<sup>27</sup>.

El procedimiento que sirve de base para reglamentar el abordaje de las denuncias en las empresas se encuentra en el Código del Trabajo y señala básicamente lo siguiente:

- la persona que denuncia el acoso puede elegir hacerlo ante la empresa o la Inspección del Trabajo;
- una vez recibida la denuncia, el empleador debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, como por ejemplo: redistribución de los tiempos de trabajo y traslados de los involucrados, entre otras;
- si esta denuncia se realiza ante la Inspección del Trabajo, ésta recomienda las medidas de resguardo que se deben adoptar;
- cuando la denuncia se hace al empleador, éste puede optar por dos vías: remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 5 días después de recibida la denuncia, o iniciar por su cuenta una investigación interna, sin dejar de tomar las medidas de resguardo correspondientes;
- cuando es el empleador quien realiza la investigación, dispone de un plazo máximo de 30 días a partir de la denuncia para realizarla. En esta investigación deben constar por escrito las declaraciones de ambas partes, garantizando su confidencialidad y reserva;
- el resultado de la investigación debe ser remitido a la Inspección del Trabajo, la cual debe aprobarla, confirmando

---

<sup>27</sup> Ministerio del Trabajo. Subsecretaría de Previsión Social. Decreto Supremo N° 40. 1969.

los datos y que los procedimientos aplicados son los estipulados en la ley. Estas observaciones son notificadas al empleador, al denunciante y al denunciado. Finalmente, el empleador cuenta con 15 días hábiles para hacer efectivas las medidas o sanciones que corresponda aplicar.

- cuando la denuncia de acoso sexual es recibida en la Inspección del Trabajo, ésta debe investigar la denuncia aplicando el procedimiento interno de fiscalización estipulado.

En relación a las sanciones que se aplican una vez confirmada la existencia del acoso sexual, la Ley N° 20.005 contempla lo siguiente:

- al trabajador responsable del acoso, se aplica el despido sin derecho a indemnización;
- respecto al empleador acosador, se reconoce la posibilidad del trabajador de aplicar el despido indirecto, donde él es quien pone término al contrato de trabajo y recurre a la justicia laboral para obtener pago de prestaciones cuando el empleador incumple las obligaciones correspondientes. En este caso, la indemnización puede ser aumentada en un 80% como sanción por aplicación de las reglas generales ya existentes, además de otras a las que tenga derecho el trabajador.
- cuando el trabajador denuncia falsamente un acoso sexual, se impone una responsabilidad civil además de las acciones legales que proceden de acuerdo a las reglas generales mencionadas anteriormente;
- cuando el empleador no cuenta con el procedimiento requerido para la prevención y sanción del acoso sexual en el Reglamento Interno;
- cuando existe el procedimiento en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y éste no se aplica a cabalidad.

La experiencia de aplicación de la ley en otros países ha demostrado que ésta tiene un rol disuasivo importante en relación a conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.

## Algunas cifras de Acoso Sexual en Chile

En el año 2002 el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) publicó una investigación sobre la situación de las mujeres en el mundo laboral, donde se reporta que el 63% de las personas, en su mayoría mujeres, opina que el acoso sexual en el trabajo es un fenómeno de frecuente ocurrencia. El 12% de las entrevistadas afirmó haber experimentado situaciones de acoso sexual y que en un número importante de casos esto significó tener que renunciar a su trabajo (28%)<sup>28</sup>.

Sin embargo, la encuesta realizada el año 1991 por Délano y Todaro<sup>29</sup> ya había dado cuenta de las percepciones y opiniones de las trabajadoras sobre el tema. Este instrumento, aplicado a 1.200 trabajadoras del Gran Santiago, de entre 15 y 54 años de edad, de distintos niveles de ocupación, en cuatro ramas de la producción Servicios comunitarios, sociales y personales, Industria, Comercio, Servicios financieros entregó resultados relevantes sobre el asedio sexual en el trabajo, detectándose que “el 20% de las mujeres encuestadas sufre acoso sexual en el trabajo”<sup>30</sup>.

Las mujeres encuestadas opinaron que el acoso sexual en el trabajo existe (84,3%), que es una forma de discriminación de la mujer (79,8%) y que se trata de un problema social y laboral (78,4%) y no de orden personal. Otro dato significativo es que el 80,5% de las encuestadas afirmaron que el asedio existe y que es “disimulado y cuesta mucho comprobarlo” y que a las mujeres les da vergüenza hablar de estos temas (73,4%) y no tenían claro dónde acudir.

---

<sup>28</sup> SERNAM: “Habla la gente: situación de las mujeres en el mundo laboral”. Documento de Trabajo N° 77, Santiago 2002. El estudio fue realizado por la Unidad de Encuestas de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile en colaboración con el Centro de Estudios de la Mujer.

<sup>29</sup> Délano, B. y Todaro, R. op. cit. 1993.

<sup>30</sup> Délano, B. y Todaro, R. ibid.

Según las estadísticas de la Dirección del Trabajo, las denuncias por acoso sexual recibidas a nivel nacional han aumentado en forma constante desde el año 2005, fecha en que entró en vigencia la ley. Ese año se recibieron 238 denuncias, aumentando a 318 y a 344 los años 2006 y 2007, respectivamente. Entre el 2007 y el 2008 ha habido sin embargo una disminución de, 344 a 302 en el número de denuncias recibidas, cifras en las que estaría incidiendo la falta de difusión de la problemática del acoso sexual, la dificultad para poder comprobar la denuncia, lo que desincentiva a las víctimas a denunciar, y los efectos sociales y laborales que conlleva visibilizar el problema.

La siguiente tabla muestra la distribución regional de las denuncias de acoso sexual recibidas en el país:

**Tabla 1:**

Fiscalizaciones por denuncias de acoso sexual por región y por año						
Región	Año 2006		Año 2007		Año 2008	
	enero – diciembre		enero - diciembre		enero - diciembre	
Dirección Regional	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Tarapacá	18	5,7	9	2,6	4	1,3
Antofagasta	20	6,3	28	8,1	25	8,3
Atacama	1	0,3	11	3,2	4	1,3
Coquimbo	6	1,9	6	1,7	8	2,6
Valparaíso	19	6,0	15	4,4	26	8,6
Lib. Bdo. O´Higgins	16	5,0	29	8,4	27	8,9
Maule	16	5,0	14	4,1	9	3,0
Bío Bío	12	3,8	11	3,2	22	7,3
La Araucanía	10	3,1	8	2,3	9	3,0
Los Lagos	17	5,3	21	6,1	10	3,3
Aysén del G. C. Ibáñez	2	0,6	2	0,6	1	0,3
Magallanes	1	0,3	2	0,6	2	0,7
Región Metropolitana	180	56,6	188	54,7	148	49,0
Los Ríos	--	--	--	--	4	1,3
Arica y Parinacota	--	--	--	--	3	1,0
TOTAL	318	100,0	344	100,0	302	100,0

Fuente: Cubos OLAP de Gestión. Elaborado por División de Inspección – Dirección del Trabajo.

Durante el año 2006, la mayoría de las denuncias se presentaron en la Región Metropolitana (57%), siendo el sector comercio el que concentra la mayor parte de los casos (41%).

Con respecto al tipo de denuncia, el 87% fue realizada por el trabajador afectado o por algún representante sindical; un 5% de las denuncias fueron derivadas a la Dirección del Trabajo por el empleador, en cuanto receptor de la denuncia. En un 9% de los casos, la propia empresa es la que realiza la investigación de la denuncia, procedimiento que aparece indicado en la ley.

### **Las denuncias: mayoritariamente de mujeres**

En la muestra analizada se observa que las denuncias de acoso sexual en el trabajo provienen mayoritariamente de mujeres (96,8%), habiendo 4 casos en que tanto el denunciante como el denunciado son hombres, y un caso en que un hombre es acosado por una mujer. Estos datos confirman los resultados de estudios realizados en otros países, que señalan que el acoso sexual en el trabajo afecta principalmente a las mujeres.

La mayoría de los casos de acoso sexual ocurren en las dependencias del lugar de trabajo, ya sea en el puesto mismo o en lugares donde la trabajadora debe concurrir para desarrollar tareas relativas a su función, como por ejemplo bodegas, oficina del jefe, baños, estacionamientos. Existen 4 casos de denuncias de acoso sexual en que los hechos ocurren en dependencias ajenas al trabajo, como moteles o domicilio de la víctima, donde ocurre una situación de intento o de abuso sexual, casos que fueron derivados directamente a los Tribunales de Justicia. Cabe señalar, asimismo, que en el 89,2% del total de casos analizados, el acoso sexual ocurrió dentro del lugar de trabajo, y mayoritariamente (90,0%) durante la jornada laboral.

El estudio de Délano y Todaro<sup>31</sup> confirma esta situación, al señalar que el acoso sexual se presenta en situaciones estrictamente laborales y no en situaciones sociales.

Con el propósito de facilitar su identificación, se han establecido dos tipificaciones diferentes del acoso sexual: el acoso sexual ambiental y el acoso sexual por chantaje<sup>32</sup>.

Del total de 154 casos que componen la muestra de análisis, en el 81,8% de ellos se describen conductas propias de acoso sexual, en sus dos manifestaciones: por chantaje y por acoso sexual ambiental. En el 23,4% del total de casos denunciados, el acoso sexual se manifiesta combinado además con otras conductas de violencia, tales como hostigamiento, acoso moral, maltrato verbal, maltrato físico, entre otras, situación que se expresa en el siguiente testimonio:

*“Me propuso que si yo salía con él no iba a tener más problemas en la empresa ni con el trabajo; que lo hiciera como mi compañera que ya no tenía problemas en el trabajo y que además tenía horas extras. Yo le respondí que no, que yo no era ella y que nunca iba a ser como ella.*

*Luego de lo anterior comenzó a hostigarme laboralmente, dándome más trabajo de lo que podía hacer; me dijo que yo no era nadie, que era una simple auxiliar, que no tenía profesión, humillándome hasta hacerme llorar”.*

En este caso, a raíz del rechazo de las proposiciones de parte del acosador, la trabajadora denunciante fue despedida. A través de las personas entrevistadas durante la investigación de la denuncia en la empresa, se pudo constatar que el acosador creaba un ambiente laboral muy desagradable, hostil y humillante y le faltaba el respeto a todos los trabajadores haciendo alusiones sexuales verbales y físicas.

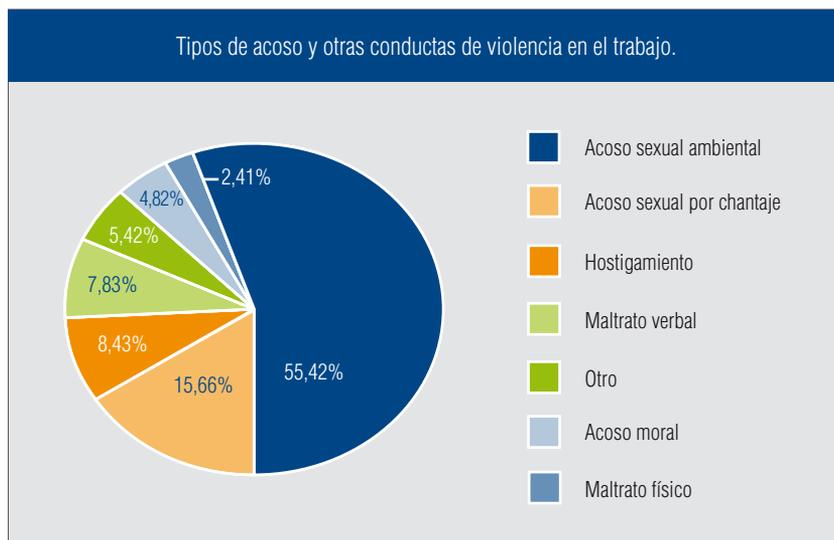
En el gráfico siguiente se muestra la frecuencia de aparición de las diferentes conductas de acoso o maltrato.

---

<sup>31</sup> Délano B y Todaro R; op. cit.

<sup>32</sup> Definición acordada por la doctrina internacional sobre el tema.

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

En una mayor proporción (55,4%), los testimonios denuncian la ocurrencia del acoso sexual ambiental, alcanzando el acoso sexual por chantaje el 15,7% de los casos.

El abuso del poder masculino en el acoso sexual, aparece ratificado en un estudio realizado en España<sup>33</sup> en el que se consultó a las mujeres sobre qué poder está en juego en situaciones de acoso sexual: el poder de género o el poder en la organización. La respuesta señaló que el poder de género es el que opera en primer lugar, ya que el acoso es principalmente realizado por hombres y se ejerce hacia las mujeres, pero este poder está asociado de manera estrecha con la jerarquía laboral.

El poder jerárquico de los hombres en los espacios laborales les permite ubicarse en una posición de dominación en relación a las mujeres, quienes se ubican en su gran mayoría en cargos subordinados y de una menor categoría y remuneración. El acoso sexual masculino ocurre cuando éste ejerce un poder directo sobre las condiciones de trabajo de la mujer y sobre su contratación o despido, como en

<sup>33</sup> Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España. El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: Resumen de resultados.

el caso de secretarías, camareras, personal doméstico, dependientes de comercio, entre otros. En general, estas trabajadoras carecen de poder en el ámbito laboral donde se desempeñan porque, entre otras razones, su escasa calificación formal las transforma en un personal fácilmente sustituible<sup>34</sup>.

En la siguiente tabla se muestra la relación jerárquica existente entre la persona denunciante y la denunciada en los casos analizados:

**Tabla 2**

Relación de jerarquía entre el sujeto denunciado y la trabajadora denunciante		
Denunciante / denunciado	Frecuencia (N°)	Porcentaje (%)
Trabajador / superior jerárquico	89	57,8
Trabajador / empleador	35	22,7
Trabajador / trabajador	28	18,2
Superior jerárquico / trabajador	1	0,6
Sin información	1	0,6
Total	154	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Se observa que en un 57,8% de los casos las personas denunciadas son superiores jerárquicos, tales como gerentes, jefes directos o indirectos, supervisores y encargados de áreas. En un 22,7% el sujeto acosador es el empleador o el representante legal de la empresa, el cual detenta la autoridad del empleador y tiene el mismo nivel de superioridad y poder sobre el trabajador. De lo anterior se desprende que en un total de 80,5% de los casos la denuncia de acoso sexual está vinculada al abuso de poder jerárquico formal.

Según Nicolson<sup>35</sup>, la sexualidad masculina está también en la base de las relaciones laborales, en donde las mujeres son consideradas como objeto del deseo de los hombres al realizar tareas típicamente

<sup>34</sup> Nicolson, Paula. **Poder, género y organizaciones: ¿Se valora a la mujer en la empresa?**, Instituto de la Mujer, España Ed. Narcea, 1997.

<sup>35</sup> Nicolson, Paula. Op. cit., 1997.

femeninas, con menor valor social, como por ejemplo el cuidado de los otros, labores de servicio doméstico, secretariado o de apoyo a las labores de los hombres. La construcción social de lo femenino y de lo masculino trasmite un significado sexual a la vida organizativa y, al hacerlo, intensifica la subordinación de la mujer al deseo del hombre, como se observa en el siguiente ejemplo tomado de un informe de investigación:

*“Mi uniforme de trabajo es una falda a la rodilla y mi espacio de trabajo es reducido entonces, estaba sentada y la falda se me había subido un poco y mi supervisor entró a buscar algo y me miró las piernas para luego señalarme que “me estás obligando, induciendo a tocar”. Esto no me lo dijo una vez, sino muchas veces; me decía constantemente “en cualquier minuto la voy a tocar, y usted me provoca”.*

Cualquiera sea el contexto en que se da el acoso, los actos de abuso de poder son muy difíciles de denunciar por las víctimas, más aún cuando éstas deben probar su no consentimiento. La persona se siente más desamparada aun cuando el autor del acoso es un representante de la ley, un miembro de un equipo médico o cualquier otra persona cuyo cargo reviste poder en la escala jerárquica y cuenta además con la confianza y credibilidad ante las jefaturas.

En situaciones de acoso sexual, el abuso de poder permite la posibilidad de contratar o despedir, favorecer la promoción profesional, otorgar un puesto de trabajo menos pesado o mejor remunerado y/o mejorar la remuneración mediante complementos individuales de diversos tipos como bonos u horas extras, configurándose así casos de acoso sexual por chantaje.

El poder formal es aquel que una persona detenta por ocupar una posición determinada en la organización. También existen otras fuentes de poder que no siempre coinciden con el poder formal, como es el poder informal, que proviene por ejemplo de la antigüedad en la empresa, los conocimientos relacionados con el trabajo, los contactos que dispone, la información que posee y los lazos de amistad o familiar con la jefatura.

En la tabla siguiente se presentan algunos ejemplos que evidencian la relación de poder formal e informal existente entre la trabajadora denunciante y el denunciado:

**Tabla 3**

Relación de poder formal e informal entre denunciado y denunciante	
Cargo del denunciante	Cargo del denunciado
ayudante de bodega	jefe de bodega
aseador	supervisor de área
ayudante de cocina	supervisor de casino
auxiliar de aseo	representante legal y empleador
auxiliar de aseo	conserje-mayordomo
auxiliar de aseo	portero
aseador y mandados	jefe de seguridad
auxiliar de cocina	cocinero
aseo y mantención	tesorero
auxiliar de aseo	mayordomo
labores de aseo y mantención	administrador de la planta

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Como se observa, el acoso sexual en el primer caso se presenta en situaciones de disparidad de poder formal dado por la jerarquía del cargo. En el caso del auxiliar de aseo y el portero, en cambio, el denunciado ejerce poder de tipo informal (que él se atribuye) ya sea por su antigüedad, estabilidad y/o el rol que posee en el lugar de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

El acoso sexual ambiental se presenta cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador, como lo describe el siguiente testimonio tomado de un informe de fiscalización:

*“...comenzó a decirme que era bonita, rica, que era una mujer deseable. Ingresaba a las habitaciones donde me encontraba haciendo las camas, sin previo aviso; en esos momentos yo siempre estaba sola. Era habitual que me estuviera halagando; nunca le contesté nada, sólo le decía, “oye no me molestes, soy casada, nunca me fijaré en ti”. El me respondía que quien tiene perseverancia siempre logra lo que quiere. Un día estaba haciendo la cama de una habitación y él denunciado limpiando vidrios, en un momento lo miro y me doy cuenta que él estaba tocándose sus genitales.”*

Este tipo de acoso sexual ambiental se produce en un 55,4% de los casos analizados. En algunas de las situaciones denunciadas figuran otras personas acosadas anteriormente por el mismo sujeto, siendo la conducta acosadora ya conocida por todos los trabajadores. Incluso, en algunos casos las trabajadoras recién ingresadas al trabajo son advertidas de esta situación.

En casos como el señalado, pese a que se identifica claramente la figura del acosador, éste repite de manera reiterada conductas de acoso sexual sin sufrir consecuencias y donde la empresa no interviene ni realiza acción alguna para impedir que esto ocurra, privilegiando así el cargo del denunciado su antigüedad y la confianza que deposita en él, por sobre la existencia de un ambiente de respeto en el trabajo y lo que indica la normativa vigente.

### **Acoso sexual por chantaje**

El chantaje sexual es una situación en que un trabajador es obligado a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder derechos, algún beneficio o hasta el empleo. El chantaje sexual se produce cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o la continuidad del mismo, a la realización de un acto de connotación sexual. Dado que esto sólo puede ser cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, esta forma de acoso sexual entraña un abuso de autoridad

particularmente reprobable, puesto que supone una violación de la confianza y del ejercicio del poder<sup>36</sup>.

En el caso del acoso por chantaje se incluyeron todas aquellas situaciones en que las conductas de connotación sexual se acompañan de una relación de poder o jerárquica entre los involucrados, y donde además está presente el riesgo de la pérdida de derechos laborales o beneficios propios de las condiciones de trabajo o la pérdida del mismo.

*“El señor comenzó a decirme que fuera su amante, que quería tener relaciones conmigo, que era rica, que no me arrepentiría y que si andaba con él, llegaría a ser maestra de cocina. Mi respuesta fue que no me interesaba. Durante el turno de noche, se me acercó insistiendo nuevamente que fuera su amante, procediendo a tomarme a la fuerza, acorralándome contra un mesón, tocándome el trasero y subiéndome la polera. Siempre me decía que si no era buena con él, él podría pedir que me terminaran el contrato por ser mala trabajadora.”*

En el relato se denuncia una situación de acoso sexual entre una auxiliar de cocina (denunciante) y un cocinero (denunciado), ambos empleados de una empresa contratista que presta servicios de alimentación. En este caso el acoso sexual fue constatado y ambos trabajadores fueron trasladados a diferentes lugares de trabajo.

En los 154 casos analizados, el chantaje sexual se presenta en forma explícita y en forma encubierta, donde la relación de trabajo entre las partes afectadas conlleva un poder formal o informal involucrado. Existen casos de acoso sexual por chantaje que se produce por el sólo hecho de ser el denunciado un trabajador más antiguo en la empresa, o tener un cargo que represente un poder relacionado con la función. Tal es el caso, por ejemplo, de los guardias de seguridad, que no teniendo un poder real en la escala jerárquica de la empresa, se atribuyen un poder informal que utilizan como recurso para acosar sexualmente a las trabajadoras.

---

<sup>36</sup> Organización Internacional del Trabajo, OIT. Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación. Santiago, 2006.

*“Mi empleador comenzó a molestarme y hacerme invitaciones a salir a diferentes partes, llamadas telefónicas a mi celular, donde me pedía que fuera al trabajo en mis días libres para que estuviera cerca de él, dice que me quiere, que me extraña y me necesita. El me acorralaba, me coqueteaba y trataba de detenerme para que lo escuchara, a lo que respondía alejándome y diciéndole que me dejara tranquila.*

*Dos meses después me subió el sueldo casi al doble con el objetivo de que cambiara de idea y aceptara sus invitaciones. Finalmente, fui despedida por la causal de “necesidad de la empresa” porque no aceptaba nada de él”.*

El caso anterior fue constatado como acoso sexual porque la trabajadora, que se desempeñaba como vendedora y el denunciado era su jefe directo, logró grabar las llamadas del celular como medio de prueba. Este ejemplo es ilustrativo del tipo de pruebas que permitan comprobar la denuncia de acoso sexual, y forma parte de los recursos que las trabajadoras pueden utilizar.

Existe un 37,2% de los casos analizados en que aparecen otras conductas de violencia junto al acoso sexual, o en forma separada, como son el hostigamiento, acoso moral, maltrato verbal y físico, burlas o chistes de doble sentido. Estas conductas se presentan durante la ocurrencia del acoso sexual o una vez que la persona afectada se niega a los requerimientos por parte del acosador.

*“...el denunciado, desde el comienzo fue muy amable conmigo y con el tiempo comenzó a darse las licencias para solicitarme que le diera otro beso en la mejilla al saludarlo, a correrme la cara al momento de saludarlo, dándome besos en la boca sin consentimiento, a llamarme por teléfono para decirme que “se ve rica” o que “vaya a su oficina pero sin abrigo”. Como determiné no hacerle caso a sus insinuaciones, el denunciado cambió su actitud conmigo y comenzó una serie de maltratos, tratándome de mala manera, retándome por cualquier cosa y mandándome a hacer trabajo que no correspondía a mis labores de secretaria administrativa, como realizar el aseo en el baño.”*

Es muy común que cuando la persona acosada no accede al acoso y/o denuncia el problema, el acosador emplea maltrato verbal, hostigamiento, acoso moral o menoscabo, con el objeto de que la

persona afectada decida poner término a su relación laboral, ya sea renunciando voluntariamente o por acuerdo entre las partes, abandonando el trabajo o incurriendo en ausentismo reiterado por temor a enfrentar la situación, lo que lleva finalmente a incurrir en una causa legal de despido, o a desistir de la denuncia.

Otras manifestaciones que aparecen en las entrevistas realizadas por los fiscalizadores durante el proceso de investigación del acoso sexual se refiere a los efectos que en la salud provoca la situación de acoso, que se expresa en desgano, depresión, ansiedad. Estas manifestaciones inciden directamente en el desempeño laboral de la afectada, disminuyendo su eficacia y resultado productivo, lo que también puede ser una causal de despido.

En la investigación realizada por M. Hirigoyen<sup>37</sup>, el acoso sexual aparece en ocasiones vinculado al acoso moral o mobbing, entendido como toda conducta abusiva que se manifiesta en gestos, palabras, comportamientos o actitud, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Leymann<sup>38</sup>, a su vez, recalca que el mobbing es una forma sofisticada de violencia psicológica que no llega a materializarse en agresiones físicas. Al igual que otros expertos, señala que una de las formas más comunes de mobbing es el aislamiento de la víctima del resto del entorno laboral, lo cual generalmente se traduce en la asignación de tareas inútiles de modo que el empleado-víctima es subutilizado en su potencial profesional. “El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de

---

<sup>37</sup> Hirigoyen, Marie France, **El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana**, Ediciones Paidós Ibérica. S.A., 1999.

<sup>38</sup> Leymann, Heinz, **Mobbing**, París, Seuil, 1996.

ello es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”.

*“Cuando yo estaba agachada recogiendo la basura se acercaba por detrás y con su cuerpo me empujaba, riéndose. Cuando pasaba de repente me daba instrucciones y me tocaba rápidamente los pechos, pegándome palmaditas para apurarme a realizar alguna función. A todo lo anterior yo le decía sáqueme la mano de encima, ya que usted tiene boca para hablar, y él se largaba a reír. Yo no denuncié esto antes por temor, ya que tenía miedo de perder mi trabajo, ya que soy una persona sola, y además me daba mucho temor la reacción del señor XX, quien constantemente me amenazaba.*

*A raíz de mi rechazo y de mis paradas de carro, él comenzó a hostigarme laboralmente, acentuándose su persecución hacia mi persona de manera brutal a partir de este año. En octubre y en noviembre me dieron licencia psiquiátrica, diagnosticándome depresión laboral, ya que no aguantaba tanto estrés y humillación. Él me insultaba, me sacó de parto y me mandaba a asear casi toda la clínica... me decía “valís callampa, pajarraco”, entre otros insultos.*

En este caso, la trabajadora era auxiliar de aseo, acosada por un supervisor, ambos de una empresa contratista que presta servicios a una clínica. La trabajadora fue despedida por causal “necesidades de la empresa”. El informe de investigación concluye que no se constató el acoso sexual laboral porque los elementos probatorios no eran lo suficientemente concluyentes para establecer lo denunciado.

## IV. MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL

El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) ha definido y agrupado las conductas implícitas o explícitas más habituales que están involucradas en un acoso sexual, que permiten discriminar esta conducta de otro tipo de violencia en el trabajo. Estas manifestaciones consideradas como propias del acoso sexual fueron obtenidas a partir de la encuesta de opinión pública realizada por SERNAM el año 2001<sup>39</sup>, y son las siguientes:

- promesas, implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales;
- amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima y que atente contra su dignidad o la agravie;
- uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos u orales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima;
- acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima;
- trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

A partir de esta orientación, realizamos una clasificación y codificación de los relatos entregados por las trabajadoras acosadas.

En la muestra de 154 denuncias investigadas, se detectaron 121 casos en que al menos se informa de la presencia de una manifestación del acoso sexual. En 55 de estos casos se daba más de una manifestación a la vez, que aparecían asociadas al uso de términos de naturaleza o connotación sexual con acercamientos corporales.

---

<sup>39</sup> Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. "Habla la gente: situación de las mujeres en el mundo laboral. Documentos de trabajo N° 77, 2002.

En la siguiente tabla se muestra la frecuencia en que se presenta cada una de las manifestaciones habituales del acoso sexual.

**Tabla 4**

Manifestaciones del acoso sexual en el trabajo		
Manifestación del acoso sexual	Frecuencia (Nº)	Porcentaje (%)
Acercamientos corporales.	91	42,9
Uso de términos de naturaleza o connotación sexual, insinuaciones que resulten hostiles, humillantes u ofensivos.	81	38,2
Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriores.	17	8,0
Promesas de un trato preferente y/o beneficioso respecto a situación laboral.	13	6,1
Amenazas mediante las cuales se exija una conducta no deseada y que atente contra su dignidad.	10	4,7
Total	212	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Mayoritariamente, el acoso sexual en el ámbito laboral se expresa en acercamientos corporales, roces, contacto físico con las manos o con el pene, expresiones de cariño, abrazos y besos, todas manifestaciones no deseadas por la víctima.

*“Me dijo que le gustaba y en varias oportunidades me quiso encerrar en la bodega; intentó besarme a la fuerza, logrando besarme el cuello y cuando forcejeábamos me manoseaba, pasándome las manos por todo mi cuerpo. Todo esto fue cuando estábamos solos; yo le suplicaba que no lo hiciera, pero él se descontrolaba totalmente. Nunca le conté a nadie por miedo a ser despedida y además que no me creyeran; pensaba además que sólo a mí me estaba ocurriendo, pero un día una colega me contó que estaba pasando por lo mismo, fui despedida y después de un tiempo, despidieron a la otra colega.”*

La segunda conducta de acoso en importancia es el uso de términos de connotación sexual, ya sea para requerir, proponer o insinuar conductas de este tipo y “halagar” a la trabajadora.

Las distintas manifestaciones que se presentan involucradas en el acoso sexual definen en alguna medida el tipo de acoso, por ejemplo, las promesas implícitas o explícitas a la víctima de un trato

preferente y/o beneficioso respecto a su situación laboral actual o futura, a cambio de favores sexuales indican claramente que se está en presencia de acoso sexual por chantaje.

En los testimonios de las trabajadoras que han efectuado denuncias están presentes grados explícitos de vulgaridad en el lenguaje del acosador, independiente del cargo, así como la crudeza de las manifestaciones del acoso. No es de extrañar, por tanto, que la exposición sistemática a este tipo de trato se traduzca con frecuencia en trastornos físicos, psicológicos y sociales, llevando en numerosas ocasiones a la víctima a alejarse de su fuente de trabajo.

### **Medidas de resguardo o de protección**

Son aquellas acciones orientadas a proteger al denunciante y también al denunciado, de manera de separar momentáneamente a ambos mientras dure la investigación con el fin de resguardar la integridad física y psicológica y evitar nuevos actos de acoso sexual. Estas medidas también buscan proteger a quien es acusado de acosador mientras se confirma o se desmiente la denuncia en su contra.

Entre las medidas de resguardo figuran la modificación de las jornadas de trabajo, los cambios de las dependencias en que se desempeñan las personas involucradas, los permisos para ausentarse, entre otras, velando siempre que no signifiquen menoscabo para alguna de las partes o vayan en detrimento del buen funcionamiento de la empresa. Es preciso considerar que en esta etapa de la investigación del acoso no existe aún claridad respecto a la efectividad de los hechos denunciados<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Organización Internacional del Trabajo.OIT; Manual de Autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación. Santiago, 2006.

Una vez que la empresa recibe la denuncia y la presenta a la Dirección del Trabajo, ésta debe sugerir las medidas de resguardo que es preciso aplicar, tal como lo señala la modificación del Código del Trabajo en su artículo 154 referido al Reglamento Interno. En los casos que la propia empresa realice la investigación, ésta determinará qué medida de resguardo aplicará.

Uno de los objetivos de la investigación consistió en conocer qué medidas de resguardo aplican en general las empresas, dependiendo de su tamaño e independientemente de quién realice la investigación, y si éstas se enmarcan en el respeto de los derechos laborales de los afectados.

Del análisis efectuado se desprende que en el 92,9% de los casos investigados existe información acerca de las medidas de resguardo.

Al examinar la información se pudo constatar, sin embargo, que sólo en el 42,2% de los casos se tomó alguna medida de resguardo, mientras que en una mayor proporción (50,6%) no se adoptaron medidas. Es importante señalar que al examinar quienes fueran los destinatarios de alguna medida de resguardo, en la mayoría de los casos (40) ésta se aplicó al denunciante y en una cantidad menor de casos (33) al denunciado.

En cuanto a las medidas adoptadas en las empresas, del análisis de casos investigados se desprenden las siguientes:

- cambio de puestos de trabajo o de función de los afectados;
- modificación de la jornada de trabajo;
- permiso con goce de remuneraciones de la persona acosada mientras dure la investigación;
- permiso con goce de remuneraciones a la persona denunciada;
- traslado de local, faena, sucursal, del denunciado;
- traslado de local, faena, sucursal, de la trabajadora acosada;

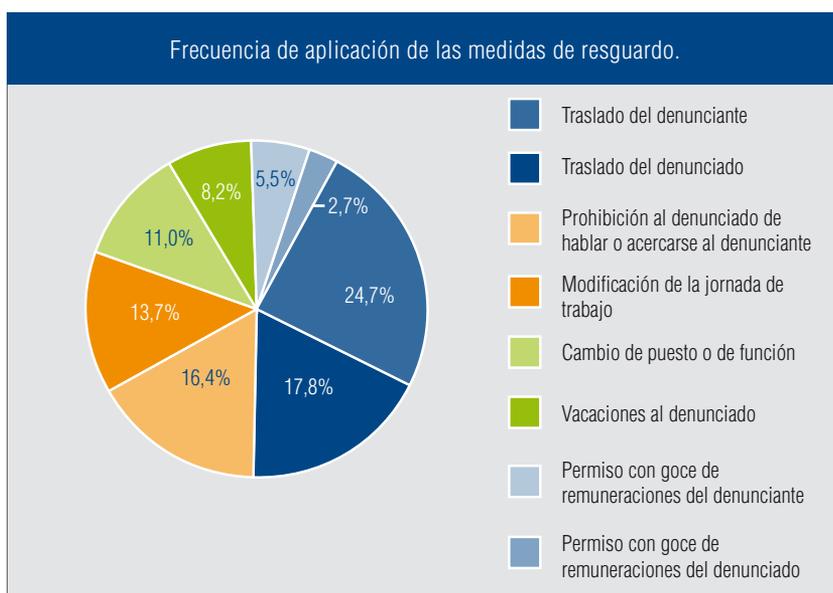
- prohibición al denunciado de hablar o acercarse a la persona acosada;
- otorgar vacaciones al denunciado.

El análisis permitió detectar que en más de la mitad de las denuncias analizadas existen situaciones que no permiten aplicar la debida protección al denunciante y al denunciado, y que tampoco se aplica a cabalidad el procedimiento estipulado en la ley, ya sea por la ausencia de los afectados, o por las siguientes causas:

- por encontrarse la trabajadora acosada con licencia médica;
- porque el empleador es el denunciado;
- por despido o renuncia de la trabajadora denunciante;
- porque la trabajadora denunciante y denunciado trabajan en áreas distintas;
- porque el sujeto denunciado renuncia al trabajo.

El tipo y frecuencia de medidas de resguardo adoptadas por las empresas donde hubo denuncia de acoso sexual aparecen en el siguiente gráfico:

**Gráfico 2**



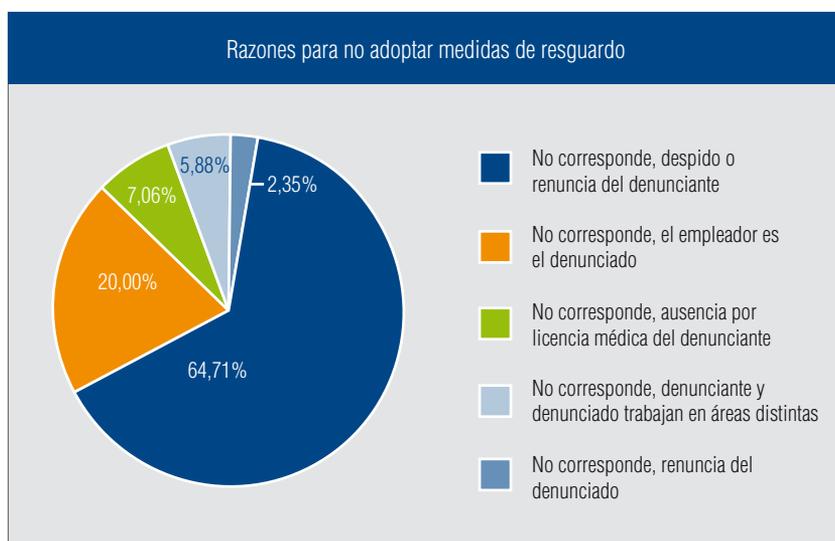
Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Como se observa en el gráfico, la medida de resguardo más frecuentemente utilizada por las empresas consiste en trasladar a la persona que hace la denuncia (24,7%), seguida la misma medida aplicada a la persona denunciada como acosadora, situación que se da en un 17,8% de los casos. La aplicación de este tipo de medidas tiene por lo general un impacto negativo en la persona denunciante, que en los casos analizados son mayoritariamente mujeres: el traslado vulnera de tal manera su cotidianidad laboral, que con frecuencia éstas renuncian al trabajo.

En efecto, la trabajadora trasladada se siente perjudicada con la medida de resguardo que se aplica, porque en general conlleva o percibe que implica un menoscabo en sus condiciones de trabajo. Es el caso, por ejemplo, cuando los traslados significan mayores distancias y tiempo de traslado, o cuando exige adaptación a un ambiente de trabajo con características organizacionales diferentes a las que tenía. A ello cabría agregar que el hecho de que la denunciante sea trasladada provoca que el acoso sexual sea de conocimiento público en el lugar de trabajo, lo que aumenta el menoscabo de la trabajadora.

En cuanto a la frecuencia y razones por las que las empresas no adoptan medidas de resguardo, éstas aparecen expuestas en el siguiente gráfico:

**Gráfico 3**



Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Dos aspectos llaman particularmente la atención: por una parte, queda en evidencia que en el 64,7% de casos no se adoptó medida de resguardo alguna, porque la trabajadora que realizó la denuncia ya no se encontraba en la empresa, ya sea por renuncia voluntaria o por haber sido despedida. Por otra parte, en el 20,0% de los casos no se adoptó medida de resguardo, por ser el empleador el sujeto denunciado como acosador. Cabe señalar que con mucha frecuencia se presentan ambas razones para no aplicar las medidas de resguardo correspondientes: el empleador es el denunciado como acosador, y la trabajadora ha sido despedida o ha renunciado al momento de realizar la investigación de la denuncia. Tal situación fue encontrada durante la visita de inspección para realizar la investigación correspondiente, en la mayoría los 154 casos analizados en el presente estudio.

Queda claramente demostrado que cuando el empleador es el sujeto denunciado, la trabajadora a menudo no tiene otra alternativa que poner término a la relación laboral, ya que la ley no establece medidas de protección para ella en este caso. La injusticia de esta situación es evidente, ya que habiendo sido acosada por su empleador, está obligada a perder el trabajo, a menos que sea una trabajadora antigua en la empresa, y recurra al auto despido establecido en el artículo N° 171 del Código del Trabajo, con lo que existe la posibilidad de que una vez comprobado el acoso sexual, la trabajadora sea indemnizada en dinero.

De acuerdo a estudios realizados en España<sup>41</sup>, las trabajadoras recurren como última alternativa a las instancias formales para denunciar el acoso sexual. En la mayoría de los casos, manifiestan una gran insatisfacción porque las investigaciones demoran demasiado, muchas veces se justifica además la conducta del acosador, son despedidas o hacen abandono del lugar de trabajo. Además, observan que la empresa no colabora en la investigación y se sienten aisladas, desacreditadas y en un ambiente de trabajo muy hostil.

---

<sup>41</sup> Pernas et al., op. cit, 2000.

A pesar de que todas las políticas insisten en que las vías legales son fundamentales, en la práctica las trabajadoras no recurren a ellas, las perciben lejanas, denigrantes y con pocas posibilidades de obtener buenos resultados.

## Medidas de resguardo según tamaño de la empresa

Con el fin de analizar la relación entre el tamaño de la empresa y las medidas de resguardo que ellas aplican en los casos de denuncia de acoso sexual, se subdividió la muestra de la siguiente manera:

- 1 – 9 trabajadores/as = microempresa
- 10 – 49 trabajadores/as = pequeña empresa
- 50 – 199 trabajadores/as = mediana empresa
- 200 o + trabajadores/as = gran empresa

La distribución de las denuncias investigadas de acoso sexual, según tamaño de empresa en que se cuenta con la información del número de trabajadores, fue la siguiente:

**Tabla 5**

Distribución de la muestra por tamaño de empresa		
Tamaño de empresa	Frecuencia (Nº de empresas)	Porcentaje (%)
Microempresa	26	18,6
Pequeña	22	15,7
Mediana	27	19,3
Grande	65	46,4
Total	140	100,0
Sin información	14	
Total	154	

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Se observa que alrededor del 66% de las denuncias de acoso sexual analizadas ocurren en empresas medianas y grandes, es decir, en aquellas empresas que cuentan con más de 50 trabajadores y que deben contar por ley con un procedimiento para el abordaje de las denuncias de

acoso sexual estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Este Reglamento es un instrumento que la ley exige para la prevención de los riesgos en los lugares de trabajo.

A continuación, se presenta la frecuencia de las medidas de resguardo tomadas en empresas según su tamaño:

**Tabla 6**

Medidas de resguardo aplicadas en las empresas estudiadas				
Medida de resguardo	Frecuencia de medidas de resguardo aplicadas en las empresas			
	Micro-empresa	Pequeña	Mediana	Grande
Cambio de puesto o función	0	0	2	5
Modificación de la jornada de trabajo	0	0	3	7
Permiso con goce de remuneraciones del denunciante	0	1	1	2
Permiso con goce de remuneraciones del denunciado	0	0	0	2
Traslado del denunciado	2	0	4	6
Traslado del denunciante	0	2	0	15
No corresponde, ausencia por licencia médica.	0	0	0	6
Prohibición de hablarse o acercarse al denunciante	3	1	2	6
No corresponde, empleador acosador	10	2	2	0
No corresponde, desvinculación del denunciante	16	13	11	13
No corresponde, trabajan en áreas distintas	0	1	1	3
Vacaciones al denunciante	0	0	0	0
Vacaciones al denunciado	0	0	2	4
No corresponde, renuncia del denunciado	0	0	0	2

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Tal como es posible observar, en empresas grandes (71,4% del total) el cambio de puesto o función del denunciante es la medida de resguardo mayormente aplicada. Son significativos, asimismo, los casos de despido o renuncia voluntaria de la trabajadora denunciante, situación que se repite independientemente del tamaño de empresa. Sin embargo, en las empresas pequeñas el hecho tiene una mayor connotación no sólo por el tamaño, sino

además por la distribución de los puestos de trabajo, horarios y estructura organizacional que no permite hacer rotación de turnos o cambios de puestos, como en empresas mayores, lo que hace más difícil adoptar alguna medida de resguardo que favorezca a la trabajadora denunciante, más aún cuando el denunciante es el empleador o superior jerárquico.

Otro aspecto que surge del análisis efectuado es que en las empresas pequeñas en la mayoría de los casos es el empleador quien acosa (71,4%), lo que hace más crítica la situación, puesto que según la ley no es posible ni corresponde aplicar medidas de resguardo ni sanciones de ningún tipo, por lo que la única opción que le queda a la persona acosada es la renuncia al trabajo o aceptar el despido.

Por otro lado, en las empresas grandes (más de 200 trabajadores) se concentra la mayor frecuencia de cambios de puesto o función y traslados, tanto del denunciante como del denunciado, debido a que éstas cuentan con una infraestructura que les facilita la reubicación de la denunciante y/o el denunciado.

De la información analizada podría deducirse que las empresas de mayor tamaño ofrecen mayores alternativas para abordar el acoso sexual, puesto que la distribución y jerarquía de cargos se multiplican, posibilitando, por ejemplo, que el superior directo que acosa pueda ser sancionado por una jerarquía mayor. A su vez, en este tipo de empresas es menos habitual que los trabajadores o el empleador pongan término a la relación laboral, optándose regularmente por el cambio de puesto o traslado de alguna de las partes. En cambio, en las empresas pequeñas, en donde generalmente el acosador es de manera directa el empleador, las posibilidades de reacomodo, como se observó antes, son notablemente menores.

## **Acoso sexual según sector ocupacional**

De acuerdo a la información proporcionada por los informes de investigación en que se basa el estudio, aunque las denuncias de acoso sexual se presentan en empresas de diversos sectores económicos, las denuncias se focalizan en el área de prestación de servicios (38,7%) concentrándose específicamente en el sector comercio representado por grandes, medianas y pequeñas tiendas, mercados, supermercados, almacenes y locales de ventas de diferentes productos.

Otro porcentaje significativo (30,7%) corresponde a empresas de aseo, servicios de atención de llamadas, servicios de seguridad, suministro de personal, actividades de investigación, asesorías jurídicas y empresariales, servicios médicos y educacionales, entre otros. En tercer lugar, con un 15,3% de los casos, se ubican las empresas del sector transporte, bancario y restaurantes o ventas de comidas. El menor porcentaje (11,3% de los casos) se refieren a industrias de alimentos, textiles, plástico, muebles, materiales de construcción, entre otras.

Del análisis efectuado se desprende que la mayoría de las empresas (77,4%) en que ocurre el acoso sexual pertenecen a sectores económicos que emplean trabajadores con poca calificación, con escasa experiencia laboral, reclutados con frecuencia a través de empresas contratistas, características que aumentarían su vulnerabilidad frente al acoso sexual, puesto que disponen de escasas alternativas de movilidad dentro del mercado de trabajo.

## **Función o puesto de trabajo**

Los trabajadores que han denunciado acoso sexual, en su gran mayoría desempeñan tareas de escasa calificación y por tanto situadas en la base de la escala jerárquica existente al interior de la empresa o área de trabajo.

Para el análisis de la información, se agruparon los puestos de trabajo de los casos analizados según los siguientes criterios: similitud de la tarea, nivel de dependencia de jefaturas, poder de decisión sobre la tarea, autonomía, capacitación o especialización, salarios y estabilidad laboral, arrojando los siguientes resultados:

**Tabla 7**

Función o puesto de trabajo de los denunciantes			
Función	Nº de trabajadores	%	Observaciones
Auxiliares	30	19,5	Auxiliares de cocina, aseo, bodega, farmacia, supermercado, junior, etc.
Administrativos	26	16,9	Servicio al cliente, atención de público, trabajadora de call center, recepcionista, operadora telefónica, etc.
Promotores, vendedores	18	11,7	
Secretarías	13	8,4	
Ejecutivas	13	8,4	Ejecutivas de cobranzas, ventas, agencias, servicio, etc.
Técnicos	11	7,1	
Operarias	8	5,2	Trabajador agrícola, trabajador de packing, textil, industria, etc.
Guardias de seguridad	7	4,6	
Profesionales	7	4,6	
Cajeras	6	4,0	
Alumnas en práctica	4	2,6	
Reponedores	3	1,9	
Garzón	3	1,9	
Conductores de buses	3	1,9	
Sin información	2	1,3	
TOTAL	154	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

De acuerdo a la tabla expuesta, la mayoría de las trabajadoras que denuncian haber sido víctima de acoso sexual se ubican en ocupaciones tales como auxiliares y administrativos (36,4%), tareas mayoritariamente desempeñadas por trabajadoras con escasa calificación y bajo condiciones de alta precariedad laboral. Se trata

de ocupaciones donde las trabajadoras carecen de poder de decisión y autonomía en las labores que realizan, y donde la organización del trabajo depende de jefaturas, mandos medios, supervisores, etc.

Lo contrario ocurre en el caso de las personas denunciadas de haber cometido el acoso sexual. La mayoría de ellas detentan grados de poder formal, pues se trata de jefes, empleadores y supervisores (68,3%) como se aprecia en la tabla siguiente:

**Tabla 8**

Función o puesto de trabajo del denunciado			
Función	Nº de trabajadores	%	Observaciones
Jefes	46	30,0	
Empleador	35	22,7	También se incluyen al representante legal, esposo/a del empleador, hijo del empleador.
Supervisor	24	15,6	
Trabajadores con algún grado de autoridad sobre la víctima	20	13,0	Incluye a guardias de seguridad, coordinador de turno, operativo de ventas, conserje, cocinero, tesorero, etc.
Trabajadores con igual grado de autoridad	17	11,0	Empaque, auxiliar de aseo, operario, vendedor, etc.
Gerentes	7	4,5	Incluye a subgerentes y directores
Profesionales	3	1,9	
Sin información	2	1,3	
Total	154	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Tal como se señalara con anterioridad, existe entre las personas denunciadas quienes ejercen formas de poder informal en la víctima, haciendo uso de privilegios por antigüedad, confianza, amistad o parentesco con la jefatura y amenazan la estabilidad laboral y/o condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Con frecuencia en estos casos el acosador dispone de recursos para influir en las decisiones de los superiores jerárquicos, tal como se observa en el siguiente testimonio:

*“Cuando supe que me despedirían por atrasos reiterados, le pedí al guardia que intercediera para seguir trabajando como empaque, ya que tenía problemas económicos y necesitaba el trabajo. Luego de esto me dice: “me debes un favor”.*

*El guardia de seguridad empezó a hacerme invitaciones para que lo acompañara a un motel, diciéndome que lo pasaría muy bien con él y que además había un jacuzzi. También me decía palabras vulgares como por ejemplo: como lo hacía, refiriéndose a la relación sexual y además me preguntaba si era virgen. Todo esto era cuando estaba trabajando en el empaque durante la jornada de la mañana: yo recibía instrucciones directas de él. Aparte de las invitaciones, me miraba constantemente el cuerpo, situación que me incomodaba mucho”.*

Según un estudio realizado por SERNAM<sup>42</sup>, las mujeres, técnicas y profesionales de nivel medio, son las que más reconocen la existencia de acoso sexual, sin embargo, quienes declaran haberlo sufrido son las empleadas de oficina y de la industria, quienes ocupan posiciones más subordinadas en el mercado laboral.

Un estudio realizado en Nepal<sup>43</sup> sobre 550 mujeres trabajadoras de la industria textil, confirman la vulnerabilidad de las mujeres pobres, de escasa escolaridad, solteras y jóvenes ante el acoso sexual. En dicho país la situación es aún más grave, debido a las grandes desigualdades que existen entre los géneros y donde la denuncia de acoso sexual, de acuerdo a su cultura, puede afectar de manera importante la reputación de las afectadas.

Distintos estudios señalan que las mujeres jóvenes que trabajan en el sector servicios, hoteles y restaurantes a tiempo parcial son las víctimas más comunes del acoso sexual. Así, aparece confirmado en un estudio sobre la industria hotelera en Nueva Zelanda, donde la

<sup>42</sup> Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, op. cit., 2002.

<sup>43</sup> Cleland, John, Puri, Mahesh. “Assessing the factors associated with sexual harassment among Young female migrant workers in Nepal”. *Journal of Interpersonal Violence*, 2007.

frecuencia del acoso sexual<sup>44</sup> figura como un factor determinante de las altas tasas de abandono del empleo en tal sector.

De acuerdo a lo expresado por dirigentes sindicales del sector rural en Chile, existe una cantidad importante de casos de acoso sexual en trabajadoras temporeras de la agroexportación, sector caracterizado por la precariedad de sus condiciones de trabajo.

En una gran proporción, estas trabajadoras son jóvenes provenientes de distintas regiones, que son reclutadas por contratistas para ocuparse como temporeras en plena temporada, trasladándose de empresas según éstas programen sus cosechas y procesos. Las temporeras realizan largas jornadas de trabajo, con frecuencia en turnos de noche. Ello, unido a la precariedad del empleo, al sistema de tratos, donde se paga por cantidad de trabajo, expone a estas trabajadoras a situaciones de acoso sexual por parte de capataces y supervisores, contexto que incide en la baja tasa de denuncia formal de acoso sexual en este sector.

En el estudio realizado por Délano y Todaro<sup>45</sup>, de las mujeres entrevistadas que declaran haber sufrido acoso sexual en el trabajo, el 22,2% corresponde al sector financiero, un 21,8% pertenece al sector comercio; el 20,1% a servicios comunitarios, sociales y personales y un 14,6% al sector industrias, lo que confirma los datos encontrados en esta investigación.

---

<sup>44</sup> Poulston, Jill. School of Hospitality and Tourism, Auckland University of Technology, New Zealand Research Institute, New Zealand 2008.

<sup>45</sup> Délano y Todaro. Op. cit.

## V. IMPACTOS DEL ACOSO SEXUAL

En el 63,6% de los 154 informes analizados, los denunciantes declaran algún efecto resultado del acoso sexual. Éstos no siempre son únicos: en un 26,5% de los casos estos efectos son combinados, es decir, la persona declara consecuencias en la salud y el trabajo (despido), o en la salud, menoscabo y finalmente despido, por ejemplo.

A través de los testimonios se constata la alteración que el acoso sexual provoca en los ambientes de trabajo, donde todos se informan de la situación ocurrida, sin atreverse a intervenir por temor a sufrir represalias, lo cual genera un ambiente de trabajo muy tenso para el conjunto de los trabajadores.

En las denuncias de acoso sexual analizadas, se observó la presencia de uno o varios efectos<sup>46</sup> en la persona acosada, cuya frecuencia se observa en el siguiente gráfico:

---

<sup>46</sup> Menoscabo: consiste en todas aquellas acciones tendientes a deteriorar, disminuir o quitar derechos laborales del trabajador que perjudique su condición de trabajo, como por ejemplo cambio de lugar de trabajo, cambio en las funciones convenidas en el contrato, cambio en las remuneraciones, dificultades para el acceso a promociones, horas extras y bonos.

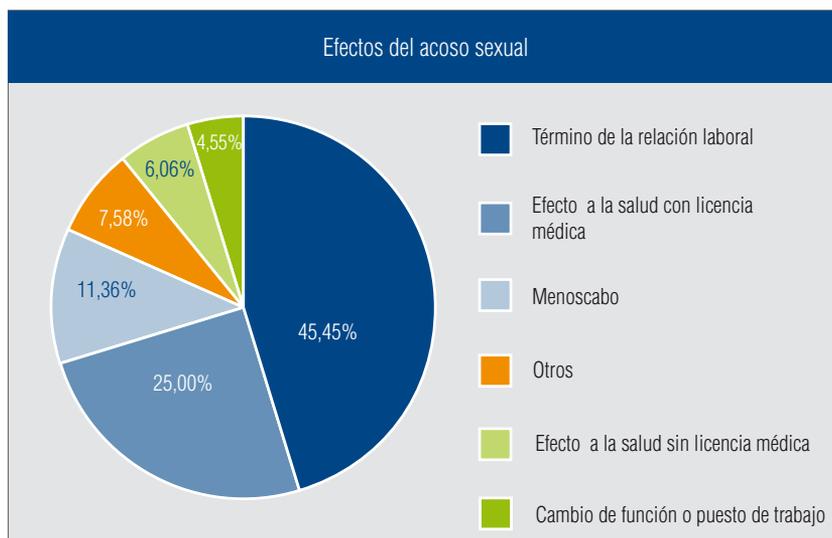
Art. 159: mutuo acuerdo entre las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador, vencimiento plazo convenido en el contrato, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 160: falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador, injurias proferidas por el trabajador al empleador, conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa, negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro de la empresa, no concurrencia a sus labores sin causa justificada durante 2 días seguidos, 2 lunes en el mes o 3 días en el mes, abandono del trabajo, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o salud de los trabajadores, perjuicio material, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Art. 161: necesidades de la empresa.

Otro: hostigamiento, molestias, maltrato, acoso moral, etc.

Gráfico 4



Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

## Acoso sexual y pérdida del empleo

Un efecto importante en las trabajadoras que denuncian ser acosadas sexualmente es el término de la relación laboral. De hecho, de la muestra analizada, en un 45,4% de los casos habían sido despedidas o renunciado al trabajo como consecuencia del acoso sexual.

El término de la relación laboral se debe a numerosas razones: renuncia voluntaria, vencimiento de plazo en el contrato, mutuo acuerdo entre las partes, abandono del trabajo, ausencia injustificada, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, necesidades de la empresa u otras son las razones estipuladas en los finiquitos bajo los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo<sup>47</sup>.

La renuncia voluntaria es la razón de pérdida de empleo más frecuente entre las trabajadoras que terminan su relación laboral. Muchas veces, el empleador ejerce presiones de distinto tipo para que la trabajadora

<sup>47</sup> Código del Trabajo. DFL N° 1, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría del Trabajo. 2002.

renuncie, como por ejemplo aumento o disminución injustificada de la carga de trabajo, asignación de tareas degradantes, críticas permanentes al desempeño laboral, cuestionamientos a la calidad del trabajo, maltratos que llevan a la trabajadora a enfermar y tomar licencias médicas reiteradas, que la conducen finalmente a renunciar.

Por lo general, se trata de casos donde las trabajadoras no disponen de recursos personales suficientes que les permitan afrontar la situación en la empresa y defender su derecho al trabajo, optando por la solución menos dañina para su salud mental.

La tabla siguiente muestra las principales causas de término de la relación laboral de trabajadoras que denuncian acoso sexual:

**Tabla 9**

Causas de término de la relación de trabajo		
Causas de pérdida del trabajo	Frecuencia (N°)	Porcentaje (%)
Término de contrato según Art. 159 del Código del Trabajo: acuerdo entre las partes, renuncia voluntaria, etc.	26	43,3
Despido según Art. 160 del Código del Trabajo: acoso sexual, falta de probidad, inasistencias reiteradas, etc.	18	30,0
Despido según Art. 161 del Código del Trabajo: necesidad de la empresa.	16	26,7
TOTAL: Término de la relación laboral	60	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Otra forma de alejar de su trabajo a la trabajadora que denuncia el acoso sexual es hacer uso de un recurso legal, consistente en la no renovación del contrato a plazo fijo. En estos contextos, a la trabajadora se le recuerda permanentemente como recurso de presión para el consentimiento ante el acoso sexual, que su contrato está por terminar.

En un 30% de los casos de despido a la trabajadora se recurre al Art. 160 del Código del Trabajo. Ello, por cuanto como efecto del acoso sexual la trabajadora incurre en reiteradas ausencias injustificadas y finalmente en el abandono del trabajo.

Otra forma recurrente es aludir a las “necesidades de la empresa”, es decir, a la aplicación del Art. 161 del Código del Trabajo. En este caso, las trabajadoras despedidas son rápidamente reemplazadas por otras trabajadoras, lo que pone en duda la aplicación de tal causal.

En los casos estudiados, el 69,6% de las trabajadoras que denuncian acoso sexual tienen una antigüedad inferior a 12 meses, lo que favorece el despido, ya que los empleadores no incurren en mayores costos de indemnización.

### **Acoso sexual y salud**

En 41 de los casos analizados de acoso sexual (31,1% del total) las trabajadoras habían sufrido efectos en la salud, expresados en depresión, estrés y temor ante la presión del acosador, incapacitándola para hacer frente a la situación en el trabajo y dificultando su respuesta en otros ámbitos. A su vez, de los 41 casos mencionados, 33 de ellos derivaron en atención médica con necesidad de otorgar una licencia médica debido al grave impacto del acoso sexual en la salud de la denunciante.

Las repercusiones psicológicas y físicas que sufren las acosadas se manifiestan en apatía, desgano, baja autoestima, trastorno del sueño, pesadillas, insomnio, dificultades respiratorias, palpitaciones, dolores corporales y una mayor vulnerabilidad ante enfermedades en general.

Diversos estudios confirman que entre las trabajadoras del sector servicios que sufrieron acoso sexual existe un alto nivel de estrés. Asimismo, señalan una mayor tasa de depresión en mujeres que han sufrido acoso sexual intermitente, a diferencia de aquellas que lo han sufrido por primera vez.

Estos estudios sugieren que las consecuencias del acoso sexual no desaparecen inmediatamente, son diferentes según el tipo de acoso y su frecuencia, y los efectos pueden manifestarse a largo

plazo o mantenerse por períodos prolongados, dando lugar a otras patologías como estrés postraumático, depresión grave o crónica, pudiendo llegar hasta acciones suicidas.

El acoso sexual está considerado como un factor de estrés vital grave y sus consecuencias pueden ser demoledoras para la víctima. Así lo establece un estudio que recoge 32 historias de vida de mujeres que han sufrido acoso sexual en centros de trabajo en Catalunya<sup>48</sup>. Se pudo constatar que en 4 casos hubo separación conyugal durante el proceso de acoso sexual y un caso de maltrato físico y psicológico por parte de la pareja de una de las víctimas. Casi la mitad del total de las víctimas consignadas en el estudio, durante 18 meses sufrieron de incapacidad temporal y 2 tramitaron la invalidez permanente debido al estado psicológico resultante de todo el proceso de acoso sexual. Tres años después de iniciado este estudio, 15 de las mujeres acosadas (casi el 50% de la muestra) seguían en tratamiento psicoterapéutico y todavía no se sentían capaces de buscar otro trabajo; sólo 12 mujeres buscaron nuevamente trabajo en otras empresas.

En los casos en que se produce menoscabo como efecto único o combinado, la persona que sufre acoso sexual y no accede a las peticiones sexuales generalmente proveniente de un superior jerárquico, que ejerce un poder formal o informal sobre la trabajadora, se persigue socavar los derechos de la trabajadora para obligarla a desvincularse del trabajo a través de diferentes mecanismos como: realizando presiones para que la trabajadora renuncie voluntariamente; realizar peticiones de trabajo sin sentido, desinformación y cambios sin previo aviso, de manera de reunir pruebas de incumplimiento de obligaciones por parte de la afectada. Todas estas acciones finalmente son usadas como argumentos para el despido.

---

<sup>48</sup> Joan Merino, Gloria Cruceta. El acoso sexual en el trabajo en Catalunya. Estudio de casos. Gabinete de Antropología, Psiquiatría y Psicología. GAPP. En: **Revista de estudios de la violencia**. España. 2009.

En estos casos se observa que ante la negación de parte de la víctima a los requerimientos del acosador, se inicia una conducta de acoso laboral, que consiste en una serie de conductas de hostigamiento que van orientadas a presionar a la víctima para que abandone su trabajo. El acoso moral o mobbing consiste en una estrategia de intimidación dirigida a una determinada persona en su entorno laboral de forma sistemática y reiterada en el tiempo con el fin de desplazarla de su lugar de trabajo.

En el aspecto laboral, la experiencia del acoso tiene graves consecuencias sobre la satisfacción en el trabajo y la percepción del clima laboral. Las mujeres acosadas son más vulnerables, se sienten menos valoradas y más discriminadas que sus compañeras de trabajo.

Leymann e Hirigoyen<sup>49</sup> plantean que el acoso sexual es una expresión más del acoso moral, y que si bien son dos tipos diferentes de acoso, se encuentran estrechamente relacionados entre sí y tienen en común que la mujer es considerada como objeto de acoso, y que el agresor por lo general es un superior jerárquico. Éste parte de la base que tal mujer tendría que estar a “su disposición” e incluso sentirse halagada por haber sido “elegida”: no imagina que la mujer pueda negarse. Tras la denuncia de acoso sexual, a los agresores no sólo les cuesta admitir el rechazo (dado que cuestiona su masculinidad) sino además declaran en su defensa que fue provocado o que hubo solicitud y consentimiento<sup>50</sup>.

Según Parkin<sup>51</sup> los hombres en su relación con las mujeres dominan el quehacer sexual y emocional y, más aún, no perciben que lo hacen y creen o hacen creer que la provocación sexual proviene de parte de las mujeres. Esta concepción masculina se traslada al

---

<sup>49</sup> Leymann e Hirigoyen, op. cit.

<sup>50</sup> Irigoyen, Marie France, op. cit.

<sup>51</sup> Citado por Nicolson, Paula; op. cit., 1997.

mundo del trabajo y aparece claramente en los relatos de las mujeres denunciantes:

*“comenzó a decirme que tenía un físico precioso y literalmente que tenía unas pechugas espectaculares, que “¿acaso no te has dado cuenta que no te puedo mirar a la cara y que en la empresa trabajan muchos hombres y ninguno te puede mirar a la cara?”, y me dice que no vaya con escote porque no lo dejo trabajar tranquilo y lo distraigo”.*

A similar conclusión llega el análisis de los grupos focales realizados por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM)<sup>52</sup>, donde en el discurso de los participantes surge la idea de que la mujer tiene una conducta que la hace merecedora del hostigamiento sexual, ya que “emana una atracción irresistible” hacia sus superiores o colegas hombres.

Por otra parte, los efectos negativos del acoso sexual no sólo impactan a la trabajadora agredida sino que también a aquellos trabajadores que no siendo objeto directo del acoso, son testigos o están en conocimiento de los hechos y, por lo tanto, están expuestos a una eventual agresión o al ambiente de tensión y de injusticia que interviene en el clima laboral<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Acoso sexual en el trabajo. Análisis de grupos focales. Aportes al Debate N° 2. Santiago de Chile, 1997.

<sup>53</sup> De Vicente Pachés, Fernando. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del derecho internacional y el derecho comunitario europeo. Madrid, 2007.

## **VI. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL**

En general, el procedimiento de investigación de las denuncias de acoso sexual aplicado por la Dirección del Trabajo concluye con un resultado final: la denuncia se constata o no se constata.

En ocasiones, sin embargo, la trabajadora desiste de la denuncia durante la investigación o antes de que ésta se inicie. También hay casos en que el procedimiento de investigación no puede concluir por ausencia del denunciante, desaparición de la empresa en donde se produjo el acoso sexual, negativa reiterada de la denunciante a prestar declaración, ausencia de personal en la empresa en que se produjo el acoso sexual, entre otras causas, en cuyo caso la denuncia se deja en la situación de “pendiente”.

Del total de casos que se recibieron durante el año 2007 en la Dirección Regional Metropolitana (DRT), el 79,9% fue investigado por ésta, y la empresa investigó el 20,1% restante.

En el 63% de los 154 casos analizados no fue posible constatar la denuncia y sólo en el 28,6% del total de casos investigados se verificó la existencia de acoso sexual denunciado.

## Análisis de los resultados

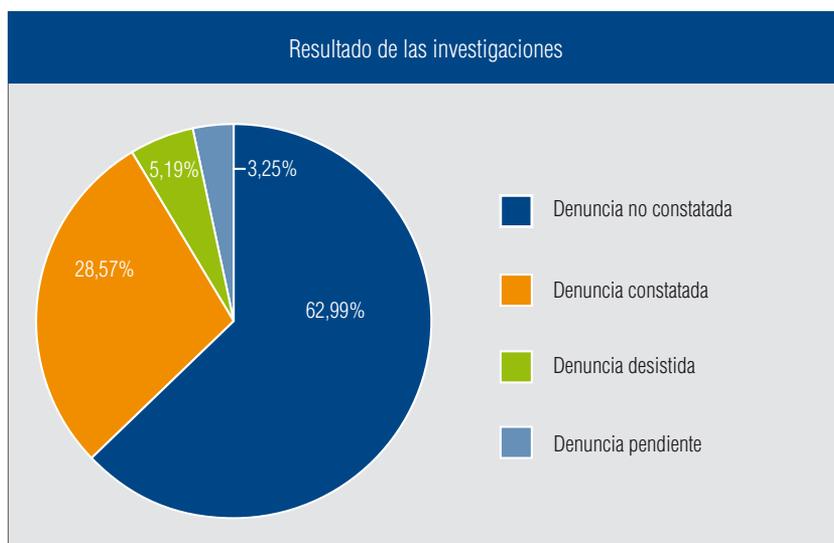
A continuación se muestra el resultado final de la investigación de las denuncias de acoso sexual:

**Tabla 10**

Resultados de las investigaciones 2007 efectuadas por la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo		
Resultado de la investigación	Frecuencia N° de casos	Porcentaje (%)
Denuncia no constatada	97	63,0
Denuncia constatada	44	28,6
Denuncia desistida	8	5,2
Denuncia pendiente	5	3,2
Total denuncias	154	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

**Gráfico 5**



Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

De acuerdo a los fiscalizadores, las causas más recurrente de no constatación de denuncias fueron las siguientes:

- los elementos probatorios resultan insuficientes;
- no existen antecedentes suficientes;
- no hay declaraciones concretas;

En el análisis de los informes se encuentran además otros elementos que hacen difícil constatar las denuncias de acoso sexual:

- ausencia de testigos presenciales;
- falta de medios de prueba objetivos;
- temor de los testigos a declarar en la investigación por miedo al despido o a la represalia;
- largos períodos de tiempo transcurridos entre la denuncia y el inicio de la investigación;
- existencia de abuso de poder en la mayoría de los casos de acoso sexual denunciado;
- el acoso sexual es ejercido por jefaturas o el propio empleador, lo que genera temor en los otros trabajadores para colaborar en la investigación;
- el acoso sexual se enmascara con otras conductas de violencia en el trabajo, como acoso moral, maltrato verbal, etc.;
- insuficiente especialización de los fiscalizadores que realizan la investigación.

Con respecto a las investigaciones realizadas por las empresas, éstas lograron constatar la existencia del acoso sexual en un 29,8% de los casos recibidos, porcentaje aproximado al que logra la Dirección del Trabajo, con un 28,5% de los casos constatados.

Con respecto a la no constatación de las denuncias, también los porcentajes entre la investigación realizada por la empresa y la realizada por la Dirección del Trabajo son cercanos: 67,7% y 61,8% respectivamente. En base a estos datos podemos concluir que no existe gran diferencia en los resultados de la investigación lograda por ambas entidades, presentando las mismas dificultades para la constatación de los hechos.

En la tabla siguiente se observa la relación entre quien realiza la investigación y el resultado de ella:

Tabla 11

Resultado de las investigaciones según entidad que investiga					
Resultado de la investigación de acoso sexual	Quién realiza la investigación				Total
	Dirección del Trabajo		Empresa		
	Nº de denuncias	%	Nº de denuncias	%	
Denuncia no constatada	76	61,8	21	67,7	97
Denuncia constatada	35	28,5	9	29,8	44
Denuncia desistida	7	5,7	1	3,2	8
Denuncia pendiente	5	4,1	0	0	5
Total	123	79,9	31	20,1	154

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

## La exploración de testigos

El procedimiento interno de investigación de las denuncias de acoso sexual en el trabajo estipula que debe explorarse la existencia de testigos del hecho y de pruebas indirectas que avalen la denuncia de la trabajadora, de modo de contar con medios de prueba suficientes que permitan confirmar las conductas denunciadas.

Con respecto a los testigos, en 24,7% de los casos se encontraron testigos del acoso sexual, que prestaron declaración al momento de la investigación de la denuncia. Al relacionar la existencia de testigos con la posibilidad de constatar el acoso sexual, en el 54,5% de los casos las declaraciones incidieron favorablemente en el resultado de la investigación. En el resto, los testimonios fueron inhabilitados por las declaraciones del denunciado y las personas que atestiguaron en su favor.

Una situación similar se detectó cuando en la investigación se lograba obtener alguna prueba indirecta para avalar la denuncia, como por ejemplo situaciones anteriores de acoso efectuadas por el

denunciado a la misma o a otra víctima, la existencia de pruebas tales como correos electrónicos, llamadas telefónicas grabadas o mensajes de diverso tipo. Así, en el 47,4% de los casos, aunque la víctima presentó este tipo de pruebas, fueron anuladas o desmentidas por la declaración del acusado y finalmente no contribuyeron favorablemente a la constatación del acoso sexual.

De acuerdo a las declaraciones de personas entrevistadas durante el estudio, la prueba indirecta que se presenta con mayor frecuencia es la existencia de “otros acosados en el mismo periodo o anterior por el mismo sujeto acosador”.

Del total de denuncias investigadas por la Dirección del Trabajo con constatación de acoso sexual, el 84,1% se enmarcaba en una situación de abuso de poder formal. A su vez, en el 81,4% de los casos denunciados y aunque no constatados, también había abuso de poder de un superior jerárquico o directamente del empleador.

En cuanto a las situaciones de acoso sexual reiteradas, 3 o 4 veces en la misma empresa, cuya investigación es realizada por la propia empresa, ésta llega a resultados disímiles, ya que algunos se constatan. Es preocupante observar que en estos casos, tratándose de empresas grandes que cuentan con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad como instrumento de prevención de riesgos, las políticas y procedimientos contenidas e implementadas no estarían siendo efectivas. De allí la reiteración, lo cual estaría indicando que la empresa no realiza las acciones pertinentes para prevenir estas conductas y erradicarlas definitivamente.

Este hecho indica que la sola existencia del Reglamento Interno con los procedimientos para abordar las denuncias de acoso sexual, no es suficiente para prevenir este riesgo, y que se requieren acciones permanentes de sensibilización, difusión, capacitación, además de la voluntad y compromiso formal por parte de la empresa, para erradicar este tipo de conductas.

Otro aspecto inquietante se refiere a la situación del 47,7% de trabajadoras que tuvieron el coraje de efectuar la denuncia tras la situación de acoso sexual vivida en el lugar de trabajo y que siguen trabajando en la empresa. En estos casos, sería interesante conocer cuál es la situación laboral actual y cómo ellas han enfrentado esta experiencia.

### Situación laboral de las denunciantes

La situación laboral en que se encontraban las trabajadoras que habían efectuado denuncia, al finalizar la investigación, se observa en la siguiente tabla:

**Tabla 12**

Situación laboral de la trabajadora denunciante		
Resultado de la investigación	trabajadoras que siguen trabajando en la empresa (%)	trabajadoras que no siguen trabajando en la empresa (%)
Denuncia constatada	47,7	52,3
Denuncia no constatada	38,9	61,1
Denuncia desistida	62,5	27,5

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

De los 44 casos en que la denuncia es constatada, un 47,7% de las trabajadoras sigue trabajando en la empresa y un 52% pone término a la relación laboral. De los 97 casos no constatados, el 38,9% de las personas sigue trabajando en la empresa y el 61,2% se aleja del trabajo por despido, renuncia o abandono.

En un 62,5% de las denuncias en que la trabajadora se desiste, ésta sigue trabajando en la empresa; según los relatos de los informes, esta situación se produce por el compromiso del denunciado a deponer su actitud, por temor de la víctima a perder el trabajo, por amenaza recibida por la trabajadora de parte del denunciado, por acuerdo de renuncia voluntaria y otras razones que no aparecen en

los testimonios. Se observa un 27,4% de casos en que la trabajadora desiste de la denuncia y no sigue trabajando en la empresa.

Las razones por las cuales las trabajadoras no continuaron en la empresa tras ser víctimas de acoso sexual se exponen en el siguiente cuadro:

**Tabla 13**

Situación laboral de la denunciante al momento de la investigación						
Resultado de la investigación	Razones de término de la relación laboral de la trabajadora					
	Renuncia voluntaria (%)	Es despedida (%)	Término de contrato (%)	Abandona el trabajo (%)	No informa (%)	Total (%)
Denuncia constatada	20,5	15,9	6,8	9,1	0,0	52,3
Denuncia no constatada	13,7	31,6	9,5	3,2	3,2	61,1
Denuncia desistida	12,5	12,5	0,0	0,0	12,5	27,5

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

En los casos de denuncia donde hubo constatación del acoso sexual, el motivo más frecuente de separación del trabajo (20,5%) es la renuncia voluntaria. En cambio, cuando la denuncia de acoso sexual no logra constatarse, la razón principal del término de la relación laboral (31,6%) es el despido de la trabajadora que efectuó la denuncia. La situación laboral de la trabajadora cuando el acoso sexual proviene del empleador, figura en la siguiente tabla:

**Tabla 14**

Situación laboral de la denunciante cuando el denunciado es el empleador		
Situación laboral de la denunciante	Frecuencia (Nº)	Porcentaje (%)
Despedida	14	40,0
Renuncia voluntaria	10	28,6
Sigue trabajando en la empresa	4	11,4
Abandono del trabajo	3	8,6
Término de contrato	2	5,7
No informa	2	5,7
Total	35	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

De los 35 casos donde el denunciado es el empleador, sólo el 11,4% de las trabajadoras que efectuaron denuncia continuaban trabajando en la empresa al momento de la investigación. Un 40% de ellas habían sido despedidas; un 28,6% renunció voluntariamente; 8,6% abandonó el trabajo y a un 5,7% no se le renovó el contrato.

Cuando el empleador es el acosador, no sólo no existe protección para la trabajadora que hace la denuncia, sino, a la vez, ésta tiene escasa posibilidad de conservar el empleo.

Las investigaciones internacionales realizadas en acoso sexual señalan que la correlación entre la denuncia legal y los mecanismos sancionadores de la propia empresa es muy escasa.

### **Las respuestas ante el acoso**

Las principales respuestas de las mujeres frente al acoso sexual son las siguientes:

- ignorar el comportamiento de acoso;
- resolver por sí misma la situación, sea enfrentando al acosador, rechazándolo físicamente o evitando al acosador;
- usar estrategias de tipo informal, como hablando del problema con colegas, amigos o familiares en busca de consejo y apoyo.
- empleo de estrategias formales sea a través de quejas o la denuncia a un superior.

Los estudios sobre acoso sexual<sup>54</sup>, señalan que las mujeres acosadas utilizan estrategias y reacciones combinadas: tras un primer intento de evitar la situación, donde se intenta eludir las ocasiones de acoso, las trabajadoras emplean en su gran mayoría acciones de tipo informales o adaptativas. El segundo tipo de estrategia utilizado consiste en cambiar de puesto o de empleo, representando un tercio de los casos.

---

<sup>54</sup> Pernas, B., Román, M. Olza, J., Ligeró, J.A., op. cit.

Los recursos que las mujeres utilizan para enfrentar el acoso sexual son variados y depende de la organización en que ella está inserta y donde los aspectos culturales juegan un rol importante. Así lo demuestra un estudio realizado por Wasti y Cortina<sup>55</sup> con un grupo de obreras de origen angloamericano, obreras hispanoamericanas, profesionales angloamericanas y trabajadoras turcas del área académica.

Las trabajadoras obreras tenían una mayor tendencia a desarrollar conductas de evitación del acoso sexual, tratando de negociar con el acosador para disuadirlo. La cultura influyó mucho en los mecanismos de enfrentamiento donde las mujeres hispanoamericanas trataban de negociar con una mayor frecuencia que las trabajadoras angloamericanas.

En el estudio las mujeres profesionales reaccionan de manera muy similar a las obreras, intentando también negar y evitar la severidad de la situación de acoso o negociar con el acosador, buscando a su vez el apoyo de amigos y de la organización.

La mayoría de las mujeres que recurrían a la evitación y trataban de negociar, pertenecían a culturas con experiencia de vida comunitaria y patriarcal, lo que expresaría, según el estudio, el deseo de controlar la situación de acoso de manera no polémica, evitando el conflicto. Este documento sugiere considerar los aspectos culturales como un elemento sensible para el manejo del acoso sexual.

## Las sanciones aplicadas

La Ley 20.005 sobre acoso sexual estipula que de acuerdo al resultado de la investigación de la denuncia, el empleador deberá aplicar las medidas o sanciones que correspondan, independientemente

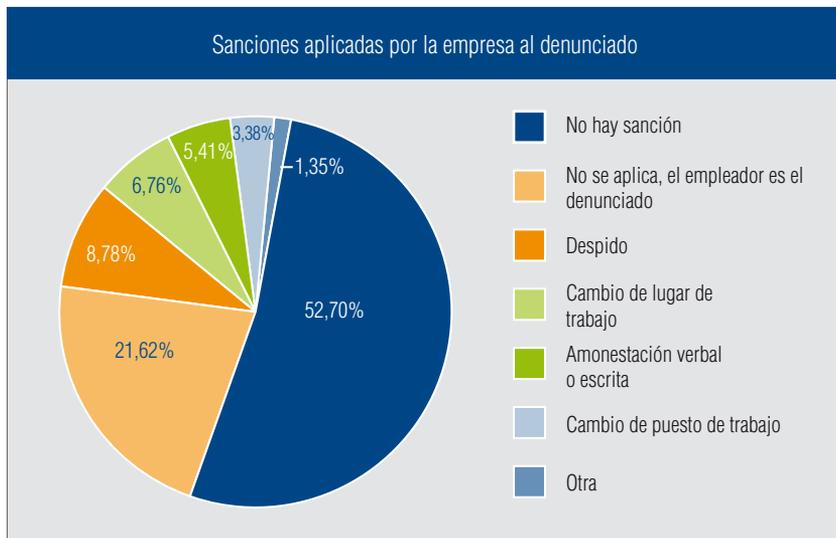
---

<sup>55</sup> Wasti y Cortina. Universidad de Michigan. Sabanci University EEUU. "Profiles in Coping: responses to sexual harassment across persons, organizations and cultures". *Journal of Applied psychology*. 2008.

de quién realice la investigación. Cabe recordar que cuando el empleador es el denunciado, estas sanciones no son aplicables.

En el gráfico se muestran los porcentajes de sanciones aplicadas y los casos en que éstas no se aplican:

**Gráfico 6**



Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

Del análisis de las investigaciones por denuncia efectuado en el estudio se desprende que en la mayoría (52,7%) de los casos no hubo sanción al denunciado, debido a:

- no se logró constatar el hecho;
- la trabajadora denunciante ya no estaba en la empresa;
- el acosador contaba con la confianza y protección del empleador.

En el 21,6% de los casos se eximió de sanción al empleador denunciado, por no existir un superior jerárquico que lo sancione, situación que constituye una de las más importantes limitaciones de la Ley 20.005, considerando que esta situación se presenta en un porcentaje importante de casos.

Las sanciones más frecuentes aplicadas por la empresa al denunciado son el despido, el cambio de lugar de trabajo, la amonestación verbal

o escrita y el cambio de puesto de trabajo, representando un 25,8% de las denuncias.

En sus primeras etapas y durante la investigación la empresa adopta medidas de resguardo o de protección para los afectados, que pueden transformarse en sanciones una vez constatado el acoso sexual. En tal caso, por ejemplo, el cambio de lugar de trabajo que inicialmente era transitorio, al constatarse el delito se hace permanente.

A continuación se muestra la relación entre el resultado de la investigación y la aplicación de sanciones por parte de la empresa al denunciado, independientemente de quién realice la investigación.

**Tabla 15**

Relación entre resultado de la investigación y la sanción aplicada al denunciado				
Sanción al sujeto denunciado	Casos constatados		Casos no constatados	
	(Nº)	(%)	(Nº)	(%)
No hubo sanción	18	39,1	53	58,9
Sin sanción: empleador es el denunciado	9	19,6	19	21,1
Despido	8	17,4	5	5,6
Cambio de lugar de trabajo	4	8,7	5	5,6
Amonestación verbal o escrita	3	6,5	5	5,6
Cambio de puesto de trabajo	2	4,3	3	3,3
Otra	2	4,3	0	0
Total	46	100,0	90	100,0

Fuente: elaboración propia a partir de informes de fiscalización 2007, Dirección Regional Metropolitana de la Dirección del Trabajo.

A primera vista, llama la atención que en el 39,1% de los casos en que se constató la ocurrencia del acoso sexual a través de la investigación realizada, la empresa no aplicó alguna sanción al denunciado, no obstante tratarse de un trabajador sujeto a superiores jerárquicos, es decir, perfectamente sancionable.

En el 58,9% de los casos en que no se logró constatar la ocurrencia de acoso sexual denunciado, no se aplicó sanción al denunciado. Sin

embargo, hay un 20,1% de casos en que no habiéndose constatado el delito se aplican sanciones al denunciado tales como despido, cambio de lugar de trabajo, amonestación verbal o escrita o cambio de puesto de trabajo.

Lo anterior sugiere que existen razones por las que la empresa aplica sanciones al denunciado a pesar de que el acoso no ha sido constatado, lo que estaría indicando que efectivamente la situación de acoso existió, aun cuando las pruebas o la información recogida en la investigación no permitiera llegar a la comprobación de la denuncia.

La aplicación de sanciones al denunciado no está en relación directa con la constatación de la denuncia. Se observa que cuando el acoso sexual se logra constatar sólo se aplica sanción al denunciado en el 41,2% de los casos. Por el contrario, entre los casos en que las denuncias no se logran constatar, en un 20,1% se aplica alguna sanción.

## VI. SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS

- En el análisis de los 154 casos investigados en la Región Metropolitana durante el año 2007 se constató que el acoso sexual mayoritariamente (96,8%) fue realizado por un hombre a una mujer, lo cual confirmaría que la pertenencia al género femenino es un factor de riesgo en términos de posibilidad de acoso sexual en el trabajo.
- La mayoría de los casos de acoso sexual denunciado correspondieron a acoso sexual ambiental (55,4%), en que se crea un ambiente hostil para la trabajadora, provocando un deterioro en su salud mental o física, situación que con frecuencia deriva en el término de la relación laboral.
- En un 15,6% de los casos investigados hubo acoso sexual por chantaje, situación particularmente reprobable dado el abuso de poder que conlleva.
- El acoso sexual en la mayoría de los casos se presentó acompañado de otras conductas de violencia como acoso moral, maltrato verbal o físico, situación que con frecuencia ocurre cuando la trabajadora rechaza los avances sexuales del acosador, o como medio de presión para lograr la aceptación a los requerimientos del acosador. Se observó, adicionalmente, la existencia de una conjugación de conductas que enmascaran el acoso sexual, tornándolo más difícil de tipificar.
- En el 80% de los casos de denuncia (constatado y no constatado) estuvo presente el poder, expresado en que los sujetos que realizaron el acoso fueron los empleadores (22,7%) y superiores jerárquicos (57,8%).
- Con respecto a la conclusión de la investigación, en el 63% de los casos la denuncia no se pudo constatar. La constatación de la denuncia se logró sólo en el 28,6% de los casos.
- La mayoría de las denuncias de acoso sexual no logra ser constatada al finalizar la investigación. Esto podría deberse a las siguientes causas:
  - los testimonios entregados por los entrevistados son considerados insuficientes en la cantidad y calidad de información que entregan,
  - se requiere indagar y analizar otros medios de prueba que tal vez sobrepasan las competencias de los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo.

- existe un alto porcentaje de casos en que la trabajadora que hace la denuncia abandona la empresa antes de que se inicie y/o se concluya la investigación.
- existe temor en los trabajadores a declarar en contra de los denunciados, sobre todo cuando media una posición de poder por parte de estos últimos.
- la falta de medios de prueba, así como de testigos del hecho ya que generalmente el acoso ocurre en lugares en que no hay presencia de otros trabajadores que puedan percatarse de éste.
- La proporción de casos constatados no varía cuando la investigación la realiza la Dirección del Trabajo o la empresa.
- Las medidas de resguardo mayoritariamente se aplicaron a la trabajadora denunciante y no al denunciado, lo que en muchas ocasiones significó un detrimento o menoscabo en su situación laboral, por efecto del traslado de lugar de trabajo, con la consiguiente modificación de las condiciones de éste.
- Un 20% de casos quedó sin medidas de protección, debido a que el empleador es el acosador.
- En las empresas de mayor tamaño, la medida de resguardo más común es el cambio de puesto o de lugar de trabajo, dado que se dispone de infraestructura y una organización del trabajo que lo permite. Ello estaría indicando que el acoso sexual tendría menos consecuencias negativas desde el punto de vista laboral para la trabajadora, al existir mayores posibilidades de conservar su trabajo.
- Cuando es el empleador el que comete el acoso sexual, en la mayoría de los casos analizados la trabajadora es separada de la empresa: no sólo es acosada, sino a la vez despedida del trabajo, sin contemplarse tampoco reparación alguna por el daño causado. Además, como en la mayoría de estos casos el acoso no se constata, el empleador queda eximido de sanción por no existir una jerarquía mayor en la organización que aplique la sanción.
- En las empresas pequeñas la mayoría de las veces el acoso lo comete el empleador, por lo tanto la situación es más crítica para la trabajadora, ya que el término de la relación laboral es casi seguro.
- La situación para la trabajadora acosada de empresas pequeñas resulta más crítica y los efectos negativos son mayores: 80% es

alejado de la empresa en razón del tamaño de las instalaciones y a la forma en que se organiza el trabajo, que no permite cambios ni rotación en los cargos; esta situación se agrava por la mayor difusión y conocimiento del acoso por parte de los trabajadores de la empresa.

- En un 64,7% de los casos, la trabajadora aparece sin relación laboral con la empresa (despedida, renunciada, etc.), lo que pone en duda la efectividad de las medidas de protección propuestas por la ley, ya que su aplicación sólo pudo efectuarse en el 42,2% de las denuncias.
- Las denuncias de acoso sexual analizadas se concentraron en los sectores de comercio y servicios, y fueron hechas principalmente por mujeres auxiliares y administrativas con escasa antigüedad en la empresa, sin especialidad laboral y con pocas oportunidades de acceder a otros empleos. La vivencia de acoso sexual genera en las mujeres una alta inseguridad para acceder a nuevos empleos, por temor a volver a sufrir la situación.
- El acoso sexual aumentó la rotación laboral de las trabajadoras. El estudio indicó que el 69,6% de las trabajadoras que denunciaron acoso sexual tenían menos de 12 meses en la empresa, lo que favorece la decisión de los empleadores de despedir a la denunciante, no incurriendo en mayores costos de indemnización.
- En el 63,6% de los casos de acoso sexual analizados, el acoso impactó la salud y condiciones laborales de la víctima.
- Un 31,1% de las trabajadoras sufrió un efecto directo en su salud mental, expresándose en depresión y estrés; en la mayoría (80%) de estos casos la gravedad del problema derivó en reposo con licencia médica.
- No obstante la constatación de la denuncia, un 47,7% de trabajadoras continúa trabajando en la empresa. En los casos de no constatación, el porcentaje llega a un 38,9%. El porcentaje de trabajadoras que realizan denuncias y siguen trabajando en la empresa es importante, y es un motivo de preocupación saber en qué condiciones laborales continúan en la empresa, cómo viven esa situación y cómo les impacta en su vida personal y laboral.
- Las sanciones que la empresa aplica, por lo general no corresponden a la gravedad de la conducta constatada, por lo que en la práctica queda abierta la posibilidad de que la

situación se repita en la empresa. En 13 casos investigados el acosador fue despedido: en 5 de ellos pese a no haber sido constatada la ocurrencia del acoso sexual. En estos casos queda la duda de la ocurrencia del acoso, si la denuncia fue utilizada como un recurso para el despido o si la empresa aplicó la sanción como medida de prevención.

## **Algunas conclusiones y recomendaciones**

Del análisis realizado, queda en evidencia la gravedad y violencia que oculta el acoso sexual, constituyendo este delito una expresión de discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Quedan de manifiesto, asimismo, las graves limitaciones que presenta la Ley, como es el caso de la ausencia de sanciones cuando el acosador es el empleador y dejar en aquellas que cuentan con normativa interna, a discreción del empleador la aplicación de sanciones.

Otra debilidad de la legislación chilena es que no contempla la reparación económica, sólo existe una pequeña indemnización y únicamente cuando los afectados cumplen los requisitos para ello.

Los resultados del estudio demuestran, a la vez, que en distinta medida y en una variedad de dimensiones, siempre las perjudicadas son las trabajadoras: sea en su imagen al interior de la empresa, por el traslado de su puesto de trabajo o despido, por el impacto en su salud mental y autoestima, entre los efectos más impactantes.

Las investigaciones estarían indicando, a la vez, la presencia de un sesgo cultural tanto en los mecanismos que ofrece la normativa para investigar como en las sanciones a aplicar, que tienden a favorecer y dejar con frecuencia en la impunidad al acosador. Ello se expresa, por ejemplo, en la tendencia de las jefaturas (mayoritariamente masculinas) a dar crédito a sus empleados cuando éstos niegan los hechos, a actitudes de tolerancia basadas

en supuestas “provocaciones” de las trabajadoras, al uso del poder jerárquico como instrumento de sometimiento y chantaje sexual.

Sin duda, el referente más débil y vulnerable en la ecuación acosador/acosada son las mujeres, particularmente porque debido a su socialización (de aceptación, de silencio, de conciliación, de servicio a los demás, de dependencia jerárquica, etc.) carecen de las herramientas necesarias para hacer frente a este tipo de violencia, marcada por el sexismo y abuso de poder.

La información proveniente del estudio está dejando en evidencia la necesidad de que tanto la Dirección del Trabajo como las empresas destinen esfuerzos considerables a procesos de formación sistemáticos y colectivos, indistintamente para hombres y mujeres, acerca de la Ley y sus sanciones, cómo y en qué casos apelar a ella, o dónde acudir, explicitando las circunstancias más frecuentes, así como los recursos en que se apoyan los acosadores para eludir responsabilidades, etc.

Unido a ello, es preciso también la formación especializada de fiscalizadores con capacidades para ir más allá de los aspectos más evidentes de las denuncias, de modo que dispongan de instrumentos para profundizar en sus indagaciones y llegar al fondo de la situación que debe investigar. Similar procedimiento debiera aplicarse en las empresas que no cuentan con personal adiestrado para investigar este tipo de denuncias. A ello se uniría la necesidad de implementar sistemas y destinar recursos que permitan hacer seguimiento a las empresas en el cumplimiento de las sanciones, a las víctimas de acoso y a los efectos de la violencia sufrida en distintos planos de su vida.

En el ámbito sindical los representantes de los trabajadores tienen un importante rol que jugar en este tema, a través de la orientación y apoyo a la víctima, garantizando que las denuncias sean tratadas adecuadamente, realizando el seguimiento de la denuncia, aplicando medidas disciplinarias para los afiliados que cometan acciones de acoso sexual y realizando acciones de sensibilización sobre el tema.

La experiencia en otros países plantea que resulta de gran utilidad incluir en los convenios colectivos protocolos para abordar el tema, que incorporen cláusulas de prevención del acoso sexual y que describan los procedimientos de denuncia y sanción que se aplicarán al interior de la empresa.

A modo de conclusión, si bien la Ley de acoso sexual representa sin duda un aporte de crucial importancia en cuanto contribución a ambientes laborales donde prime la igualdad de trato y el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, no cabe duda, como lo demuestran las investigaciones analizadas y los estudios que las han precedido que tiene limitaciones importantes. Entre ellas, la impunidad en que quedan los empresarios acosadores, y que requiere ser reforzada a la luz de la experiencia ya acumulada y del derecho de toda persona de ser respetada como tal, no sólo en su lugar de trabajo, sino en todos los ámbitos de su vida cotidiana.

## **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

Délano, Bárbara; Todaro, Rosalba. **Asedio sexual en el trabajo**, Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, 1993.

De Vicente, Pachés, Fernando. “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del derecho internacional y el derecho comunitario europeo”. **Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. N° 67**, Madrid, 2007.

Dirección General de la Mujer. “Las mujeres en la Comunidad de Madrid. Estudio sobre acoso sexual de la mujer en el trabajo”, Instituto de la Dona, Valencia, 1997.

Dirección del Trabajo. “Asedio sexual en el trabajo; análisis de grupos focales”, Departamento de Estudios. **Aportes al Debate Laboral N° 2**, Consultoría Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Santiago, 1997.

Dirección del Trabajo. Orden de Servicio N°2; Establece procedimientos, criterios de actuación y define responsables institucionales para trámites de denuncias sobre acoso sexual. Santiago 2005.

Dirección del Trabajo. Ordinario N° 1133/36. Fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual. Santiago 2005.

Dirección Regional del Trabajo. Región Metropolitana, Coordinación Jurídica. Unidad de Defensa de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical. “Informe sobre la implementación de la Ley de acoso sexual”, Santiago, 2006.

Fariás, Pamela; Gómez, Marcela. “Acoso sexual en el trabajo. De la impunidad a la acción”. Dirección del Trabajo; **Aportes al Debate N° 7**, Santiago, 1999.

Henríquez R., Helia. “Asedio sexual en el trabajo: una política para su erradicación”; Dirección del Trabajo, **Temas Laborales N° 6**, Santiago, 1997.

Hirigoyen, Marie France. **El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana**, Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona. 1999.

Jaspard, Maryse. **Les violences contre les femmes**, Collection Repères, Ed. La Découverte, París, 2005.

Lazo, Pablo. “Acoso sexual en el trabajo”, en **Boletín Oficial N° 80**, Dirección del Trabajo, Santiago, 1995.

Le Moncheck, Linda; Sterba, James P. **Acoso Sexual: un debate**, Oxford University Press, USA, 1997.

Leymann, Heinz. **Mobbing**, París, Seuil, 1996.

López, Diego. “Los derechos fundamentales en el trabajo: garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan”, **Revista Temas laborales N° 22**, Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo, 2002.

Matthei Fonet, Hedy. Informe sobre la Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, 2005.

Mccabe, Marita P.; Hardman, Lisa. “Attitudes and perceptions of workers to sexual harassment”, **The Journal of Social Psychology**, EEUU, 2005.

Merino, J. y Cruzeta, Gloria. “El acoso sexual en el trabajo en Catalunya. Estudio de casos”. Gabinete de antropología, psiquiatría y psicología, GAPP, **Revista de Estudios de la violencia N° 7**, 2009.

Ministerio del Trabajo. Subsecretaría de Previsión Social. Decreto Supremo N° 40. 1969.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría del Trabajo. Código del Trabajo. DFL N° 1. 2002.

Moreno Jiménez, G.; Hernández Gálvez Herrer. M. “Problemas psicosociales actuales en el mundo laboral: Violencia física, acoso moral y acoso sexual”. [www.scribd.com/doc](http://www.scribd.com/doc).

Nicolson, Paula. **Poder, género y organizaciones: ¿Se valora a la mujer en la empresa?**, Instituto de la Mujer, España, Ed. Narcea, 1997.

Organización de las Naciones Unidas, ONU. Comisión de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, <http://www.ohchr.org>.

Organización Internacional del Trabajo. OIT, “Desafíos para la igualdad en el trabajo. Chile”. Informe elaborado por María Elena Valenzuela y Jacobo Velasco en colaboración con Loreto Maza. Santiago, 2007.

Organización Internacional del Trabajo. OIT - Proyecto repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente. Ginebra, 2003.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, 2a. edición. Ginebra, 2008.

Organización Internacional del Trabajo. OIT Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación. Santiago, 2006.

Pernas, Begoña Román Marta Olza Josefina y Naredo María. **La dignidad quebrada; Las raíces del acoso sexual en el trabajo;** Fundación 1º de Mayo, Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO. Los libros de la Catarata, Madrid, 2000.

Pernas, B.; Román, M.; Olza, J.; Ligerero, J.A. “El alcance del acoso sexual en el trabajo en España”, Secretaría confederal de la Mujer CC.OO. Madrid, 2000.

Palavecino Cáceres, Claudio. “El nuevo ilícito de acosos sexual en el derecho del trabajo chileno”, **Revista de Derecho**, Valdivia. Versión en línea. 2006.

Poulston, Jill. School of Hospitality and Tourism, Auckland University of Technology, Auckland, New Zealand; New Zealand Research Institute, New Zealand. “Metamorphosis in hospitality: A tradition of sexual harassment”, **International Journal of Hospitality Management**, 2008.

Rubenstein, M. “La dignidad de la mujer en el mundo del trabajo”. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de la Comunidad Europea, 1987.

Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO: “Guía para evitar el acoso sexual en el trabajo”, Madrid, 1997

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. “Plan de Igualdad de oportunidades para las mujeres: 1994-1999”, Santiago, 1993.

Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. Habla la gente: situación de las mujeres en el mundo laboral. **Documentos de trabajo N° 77**, 2002.

Stockdale, Janet, E. La mujer en el mundo del trabajo, Cap. V, en: **Acoso sexual en el Trabajo**, Ediciones Morata S.L., 1989.

Toledo, Patsilí Ley N° 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile. **Anuario de Derechos Humanos**. Santiago, 2006. [www.anuariodh.uchile.cl](http://www.anuariodh.uchile.cl)

Tomei, M.; Vega-Ruiz, L. “La Discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual”. **Revista Latinoamericana de Derecho Social N° 4**, enero–junio de 2007.

Torns, T., Borrás, V., Romero, A. “El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal”, **Revista Sociología del Trabajo N° 36**, Madrid.

Unión Europea, Informe sobre el acoso sexual en el trabajo en la Unión Europea, Luxemburgo, 1999.

Valenzuela, María Elena. “Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur”. En **Proposiciones Vol. 32**, Ediciones SUR, Santiago de Chile, 1998.

Vergara del Río, Mónica. “Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. El trabajo asalariado y las mujeres en Chile”. **Revista Latinoamericana de Derecho Social, N° 4**, enero-junio de 2007.

Wasti Arzu y Cortina M., Lilia. Universidad de Michigan. Sabanci University EEUU. “Profiles in Coping: responses to sexual harassment across persons, organizations and cultures”. **Journal of Applied psychology**. 2008.

Wise, S.; Stanley, L. **El acoso sexual en la vida cotidiana**, Ediciones Paidós, Barcelona, 1992.

**ANEXO****Relación entre la función del denunciado y del trabajador denunciante en cada caso analizado**

<b>Función o cargo de trabajo del denunciante</b>	<b>Función o cargo de trabajo del denunciado</b>
reponedor, cajero	subgerente
guardia de seguridad	supervisor
empaquetador	guardia de seguridad
promotora	vendedor
vendedora	químico farmacéutico
garzona	asistente de supervisor
vendedoras	guardia de seguridad
gerenta general	empleador
ejecutiva de cobranzas	supervisor nacional
operaria de producción	jefe de producción
ejecutiva de ventas	supervisor de ventas
administrativa de plataforma	jefe de local
vendedora	esposo de la empleadora
secretaria de gerencia	empleador
vendedora	empleador
secretaria	empleador
profesora	director de colegio
conductora	supervisor de tránsito
secretaria	médico
ayudante de bodega	jefe de bodega
aseadora	supervisor de área
vendedora	padre del dueño, se desempeña encargado
conductora	supervisor de tráfico
operaria de packing	jefe de bodega
secretaria	representante legal
alumna en práctica profesional	radiocontrolador
cajera	subadministrador
cajera, reponedora	representante legal
conductora	conductor

<b>Función o cargo de trabajo del denunciante</b>	<b>Función o cargo de trabajo del denunciado</b>
cajera	hijo de la dueña
analista contable	supervisor de administración
asistente en centro de negocios	jefe directo de trabajadora
vendedora y reponedora	empaque
repcionista	jefe de turno
empaquetadora y aseo	marido de la empleadora
garzona	empleador
secretaría	jefe directo
trabajadora	empleador
docente	inspector general
alumna en práctica profesional	trabajador
alumna en práctica liceo técnico	representante legal y empleador
barquillera	jefe de turno
asistente	coordinador de turno
alumna en práctica profesional	subjefe de fotografía
ejecutiva de call center	supervisor senior
trabajadora	agente de la sucursal
vendedora	empleador
técnico electrónico	jefe directo
ejecutiva de cobranzas	coordinador general
secretaría y ayudante de contabilidad	representante legal
administradora contable	jefe de administración y finanzas
ejecutiva de agencia	jefe de agencia
ayudante de cocina	supervisor de casino
trabajadora	representante legal
supervisora	empleador
auxiliar de aseo	representante legal y empleador
trabajadora	trabajador
auxiliar de aseo	conserjemayordomo
pilotea	vendedor
secretaría	encargado administrativo
maestro sandwichero	jefe de local
ayudante junior de producción	jefe directo

<b>Función o cargo de trabajo del denunciante</b>	<b>Función o cargo de trabajo del denunciado</b>
guardia de seguridad	supervisor de seguridad
repcionista	jefe de local
administrativa	representante legal
técnico mantención aseo	encargado de instalación
auxiliar de aseo	portero
administrativa	empleador
auxiliar de cocina	cocinero
aseo y mantención	tesorero
aseadora y mandados	jefe de seguridad
secretaría telefonista	representante legal
asistente	jefe directo
operaria textil	jefe de turno
auxiliar de aseo	guardia de seguridad
asistente administrativo	dueño y representante legal
camarera	aseador
ayudante contable	representante legal
auxiliar de aseo	mayordomo
labores de aseo y mantención	administrador de la planta
verificadora de imágenes	supervisor (jefe directo)
secretaría administrativa	jefe de transporte
atención de público, cajero y aseo	encargado de local
guardia de seguridad	guardia de seguridad
ejecutiva de cobranza	supervisor directo
operadora telefónica	supervisor
niñera	esposo de empleadora
secretaría administrativa	representante legal
ayudante de cocina	cocinero
operadora telefónica	operador telefónico
trabajadoras (4)	supervisor y jefe directo
vendedora, mandados y aseo	empleador
monitora de puertas	operativo de ventas
guardia de seguridad	empleador
trabajadora agrícola en vivero	supervisor

<b>Función o cargo de trabajo del denunciante</b>	<b>Función o cargo de trabajo del denunciado</b>
cocinera	gerente general
operadora de microfilmación	supervisor
trabajadoras (más de una)	jefe de estación
operaria	operario
analista de cuentas	contador general y jefe directo
secretaria	empleador
administrativa	supervisor
trabajadora	trabajador
auxiliar contable	empleador
vendedora integral	jefe de local
ejecutivo de servicio al cliente	jefa de área de servicio al cliente
encargada de postventa	encargado de postventa
cajera adicionista	supervisor
auxiliar de servicio	supervisor
procesadora de congelados	encargado de sección puré
temporera	supervisor
cajera y tesorera	coordinador de sucursales y jefe directo
auxiliar de farmacia	auxiliar de farmacia
guardia de seguridad	jefe de seguridad
diseñadora gráfica	director creativo
trabajadora	jefe de local
trabajadora	trabajador
servicios generales	maestro de cocina
monitora de información	jefe de estación
directora técnica y jefa de local	supervisor
limpia vidrios de estructuras	auxiliar de aseo
aseo y mantención	tesorero
secretaria	empleador
auxiliar de aseo	supervisor
vendedora y cajera	representante legal
operadora de supermercado	maestro panificador
coordinadora de ruta	operador de bus parttime
operadora de producción	jefe de turno

<b>Función o cargo de trabajo del denunciante</b>	<b>Función o cargo de trabajo del denunciado</b>
trabajadora	supervisor de ventas
guardia de seguridad	jefe de tienda
ejecutiva de cobranzas	asistente de contabilidad
trabajadora	trabajador
administrativa	jefe administrativo de sección fiscalía
servicios en garita de empresa de transportes	jefe de servicio
secretaria administrativa	encargado de personal
auxiliar de aseo	guardia de seguridad
cajera	auxiliar de verdulería
administrativa	supervisor
asistente de sala	subadministrador de local
vendedora	jefe de local
ejecutivas de venta (5) - supervisora (1)	trabajador
gerente de marketing	empleador
guardia de seguridad	encargado de turno
analista químico de laboratorio	jefe directo
aseo y mantención	gerente general
ejecutiva de ventas	director de negocios
ejecutiva de ventas	director de negocios
administrativa	jefe de local
administrativa	jefe de local
cajera	representante legal
cajera, reponedora	representante legal
vendedora y reponedora	empaque







GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Agustinas 1253, Santiago de Chile / Teléfono: (56-2) 674 9300

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)